



MARTHA ASANTO
BRONLEY

JORGE CASTILLO
CHIHUÁN



CONTABILIDAD LABORAL

GACETA
JURIDICA

CONTABILIDAD LABORAL

© Martha Cecilia Abanto Bromley

© Jorge Castillo Chihuán

© Gaceta Jurídica S.A.

Primera edición: setiembre 2019

6540 ejemplares

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú

2019-11851

ISBN: 978-612-311-653-8

Registro de proyecto editorial 31501221900873

Prohibida su reproducción total o parcial

D. Leg. Nº 822

Diagramación de carátula: Martha Hidalgo Rivero

Diagramación de interiores: Wilfredo Gallardo Calle

GACETA JURÍDICA S.A.

AV. ANGAMOS OESTE Nº 526, URB. MIRAFLORES

MIRAFLORES, LIMA - PERÚ

CENTRAL TELEFÓNICA: (01)710-8900 E-mail: ventas@gacetajuridica.com.pe /

www.contadoresyempresas.com.pe

Impreso en: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

San Alberto Nº 201, Surquillo

Lima - Perú Setiembre 2019

Publicado: setiembre 2019

PRÓLOGO

La relación laboral surge como consecuencia de un contrato de trabajo, entre la persona (natural) que aporta su trabajo en condición de dependencia (trabajador) y el empleador (persona natural o jurídica) que retribuye dicha prestación, genera un conjunto de derechos y obligaciones entre las partes.

Conforme lo reconocen las normas contables, específicamente la NIC 19 Beneficios a los Trabajadores, las obligaciones derivadas de los citados contratos de trabajo se generan por: i) planes u otros tipos de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes; ii) requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores; y iii) prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas, respecto de las cuales la empresa no tiene otra alternativa realista distinta a su pago.

Consecuencia de lo anterior, el empleador se encuentra obligado a asumir por la condición del vínculo al inicio, mantenimiento y terminación de la relación laboral, en cumplimiento de dispositivos normativos, determinadas obligaciones, así como otros desembolsos que son condiciones para el desarrollo de la actividad laboral.

Cabe indicar que dichas obligaciones tienen una importancia fundamental en la determinación de las utilidades de la empresa que requieren su adecuada revelación, tal como se evidencia de lo dispuesto en el párrafo 102 de la NIC 1 Presentación de Estados Financieros en relación al estado de resultados según el método de la “naturaleza de los gastos” o lo estipulado en el párrafo 104 de la citada NIC, cuando se aplica el método de gastos por función, en el cual, adicionalmente, se debe proporcionar información sobre el gasto por beneficios de los empleados.

En este sentido, en la presente obra se pretende exponer las principales obligaciones que se derivan de la relación laboral, desde las formales para el registro de los trabajadores ante la Administración a través de medios electrónicos, a fin de determinar sus beneficios y su registro en los libros contables de acuerdo con el Plan Contable General Empresarial hasta los principales criterios tributarios aplicables a estos y su declaración y pago ante la autoridad tributaria.

Esperamos que esta obra se convierta en un elemento de consulta útil para el lector y reafirme el compromiso de esta entidad de brindar productos de calidad.

LOS AUTORES

CAPÍTULO I

PDT PLANILLA ELECTRÓNICA

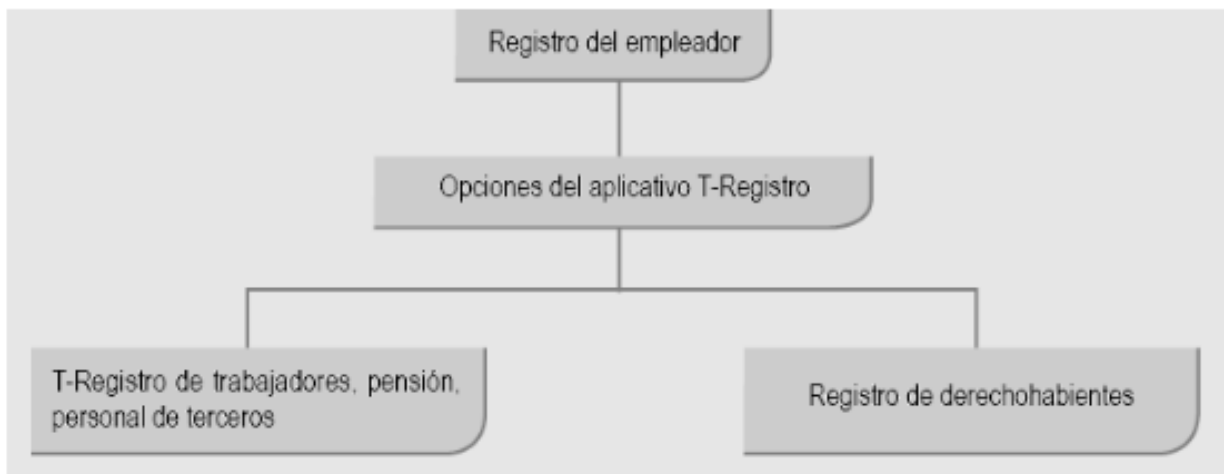
1. T-REGISTRO

1.1. Antecedente

El T-Registro es el primer elemento que conforma la planilla electrónica, que les permite a las empresas informar y registrar los datos generales de sí mismas, así como datos específicos relacionados con los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación-modalidad formativa laboral y otros, personal de terceros y derechohabientes. Sistema que permite ingresar información laboral implementada en Sunat Operación en Líneas (SOL), y a su vez sirve de soporte para el llenado posterior de la Planilla Mensual de Pagos - Plame.

Los empleadores que empleen teletrabajadores declaran en el Registro de Información Laboral (T-Registro) de la planilla electrónica la modalidad completa o mixta aplicada en la respectiva prestación de servicios, conforme a lo previsto en la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

1.2. Opciones del T-Registro





1.2.1. Registro individual

A través de esta opción se realizará el alta y la baja de los trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral y personal de terceros, de forma manual, de uno en uno, así como la modificación de sus datos.



1.2.2. Carga masiva

A través de esta opción se realizará el alta y la baja de los trabajadores, pensionistas, personal en formación laboral y personal de terceros mediante la importación de archivos. Esta opción ha sido desarrollada para facilitar el ingreso de la información a empleadores que requieran presentar grandes volúmenes de información. Para tal efecto el empleador tendrá en cuenta los siguientes pasos

1	Prepare los archivos de importación de acuerdo a las estructuras definidas en el Anexo 3 y las tablas paramétricas aprobadas por la R.M. N° 121-2011-TR y normas modificatorias.
2	Valide en su PC los archivos de importación elaborados; para tal efecto hará uso del PVS-T-Registro (revise el punto 2 de este módulo).
3	Verifique y corrija los errores detectados en el PVS. De no existir errores se generarán en el PVS los archivos comprimidos (*.zip).
4	Ingrese a SOL a la opción Mi RUC y Otros Registros/T-Registro/Carga masiva y cargue los archivos *.zip. Por cada carga el aplicativo le generará un ticket de pedido de procesamiento.
5	Se generan los CIR de las transacciones realizadas exitosamente y se le generará un reporte de aquellos que presenten inconsistencias detectadas en el servidor de la Sunat.

Cabe indicar que con el fin de optimizar el proceso de carga masiva, el empleador deberá elaborar sus estructuras y luego procederá a validar sus archivos en el PVS T-Registro. De no existir errores, cargue sus archivos en la opción “carga masiva”. Si el aplicativo le retorna errores verifique la descripción del uso del PVS T-Registro y proceda a su corrección.

The screenshot shows the 'Carga Masiva de Prestadores de Servicios' interface. It includes instructions on how to use the feature, a file selection area with a 'Seleccionar archivo' button and a 'Cargar archivo' button, and a table for tracking the upload process. The table has columns for 'Nombre archivo', 'Tamaño (bytes)', 'Número de archivos', 'Archivo', 'Ticket', and 'Fecha de carga'. Below the table is a section for 'Información de la carga' with a 'Mostrar la última carga' checkbox and a table with columns for 'Característica de carga' and 'Detalle'.

Nombre archivo	Tamaño (bytes)	Número de archivos	Archivo	Ticket	Fecha de carga
Información de la carga					
<input type="checkbox"/> Mostrar la última carga					
Característica de carga		Detalle			
Número de ticket					
Fecha de inicio de carga					
Fecha fin de carga					
Fecha de inicio del proceso					
Fecha fin del proceso					
Estado del proceso					
Número de archivos					
Detalle					

1.2.3. Consultas y reportes

Aquí se podrán verificar los sujetos inscritos en el T-Registro, la consulta la podrá realizar de manera puntual (por prestador) o a través de descargas según el tipo de información que requiera conocer.

Asimismo, en esta opción el empleador podrá obtener la relación de prestadores que presentan datos inconsistentes y/o incompletos; el aplicativo le retornará códigos de errores, cuya descripción se encuentra en la parte final del uso del PVS TRegistro.

Consultas, Reportes y Descargas

Consulta de Información del Prestador de Servicios

Ingrese los criterios de búsqueda del prestador:

Categoría:

Tipo de Documento:

Número de Documento:

País emisor del Documento:

Descarga de Información del Prestador de Servicios

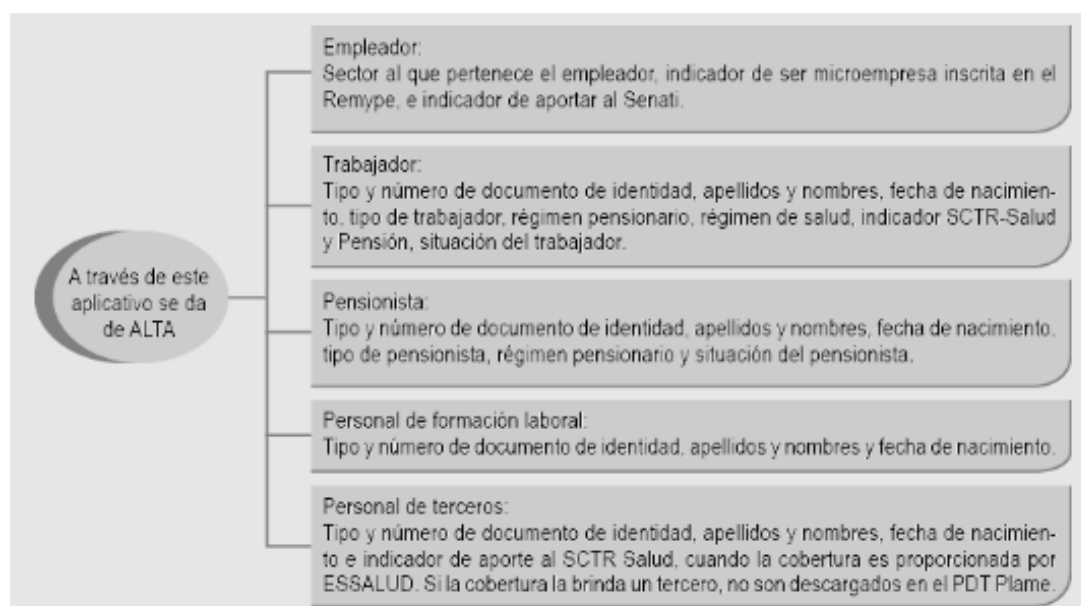
Seleccione el criterio de búsqueda:

- ☐ TR3: Datos de identificación (IDE)
- ☐ TR4: Dirección (DIR)
- ☐ TR5: Datos laborales del trabajador (TRA)
- ☐ TR6: Datos de seguridad social y previsionales (SSA)
- ☐ TR7: Pensionistas (PEN)
- ☐ TR8: Personal en formación (PFL)
- ☐ TR9: Personal de terceros (TER)
- ☐ TR10: Datos de la situación educativa - Pioneros (SEP)
- ☐ TR11: Datos de la situación educativa - Todos (SET)
- ☐ TR12: Datos de trabajadores con inconsistencias en el Régimen Pensionario (RP)
- ☐ Registros inconsistentes y/o incompletos

[Registrar pedido](#)

Nota:
La descripción de los errores se encuentra en el Manual de Uso del PVS TRegistro (descargable aquí).
De no seleccionarse registros inconsistentes se generará un archivo en blanco.

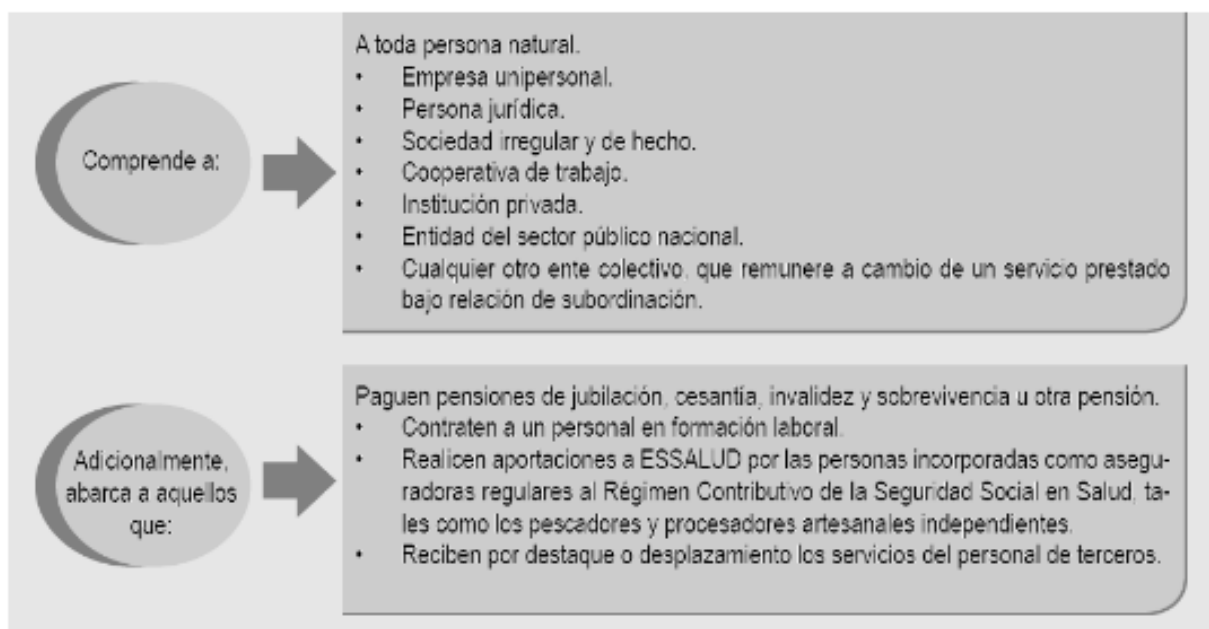
1.3. Sujetos a dar de alta



Para estos efectos, al momento del registro debemos tener presentes los conceptos:

1.3.1. Empleador

Entidad que da ocupación o trabajo a una o varias personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por estos una remuneración por la existencia de una relación de dependencia laboral.



Para efectos de la planilla electrónica, no se considera empleador al empleador de trabajadores del hogar, ni los empleadores de trabajadores de construcción civil eventuales.

Alta del empleador: el registro del empleador es el primer paso que deberá realizar todo aquel contribuyente que se encuentre obligado a presentar la planilla electrónica.

i. Ingresar a SOL, se registra el RUC del empleador, el usuario y su clave SOL, luego se procede a pulsar “Iniciar sesión”:

SUNAT Operaciones en Línea



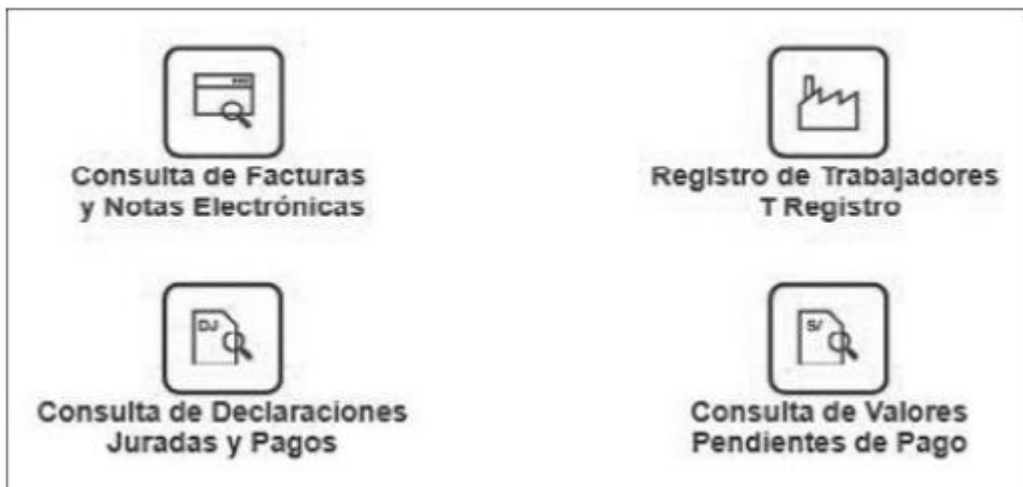
RUC

Usuario

Contraseña

[¿Te olvidaste tu usuario o clave?](#)

ii. Al pulsar “Iniciar sesión”, se abre la opción “Accesos directos” y se ingresa en la ventana “Registro de trabajadores T-Registro”:



iii. Al ingresar en el menú, se ubica “Mi RUC y otros registros”, la opción “Registro de empleador”, y pulsamos “Registro”:

cualquiera fuere el régimen legal al cual se encuentre sujeto, y sean asegurados regulares a ESSALUD.

Tenga en cuenta que esta categoría solo deberá ser utilizada por las entidades públicas, la ONP, las AFP, las aseguradoras u otras entidades que paguen a beneficiarios de pensiones de jubilación, incapacidad o sobrevivencia; es decir, debe ser utilizada por quien efectúa el pago de la pensión.

La información solicitada para el caso de los pensionistas será mucho menor en relación a las demás personas, solo debemos indicar el tipo de pensionistas, que podrán uno de los siguientes casos:

- **Pensionista o cesante:** bajo este se registrará a los pensionistas del Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones, Decreto Ley N° 20530, entre otros regímenes legales, siempre que sean asegurados regulares a ESSALUD.
- **Pensionista - Ley N° 28320:** este tipo de pensionista solo se habilitará para el empleador Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador. Se registrará bajo este tipo a aquellas personas que reciban pensión de jubilación, cesantía, incapacidad o sobrevivencia de la Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador.

Para el llenado en el T-Registro de los pensionistas, se aplica el mismo procedimiento que se utilizó para el registro de los trabajadores.

Cuando marque la categoría pensionista, deberá completar los siguientes datos:

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios			
Datos de Identificación			
Ingrese a la opción Asegurado o Pensionista cuando se los datos de identificación de la persona			
Tipo y número de Documento:	25802587	Fecha de Nacimiento:	22/04/1952
Apellidos y Nombres:	CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY	Sexo:	Masculino
Nacionalidad:		País emisor de Documento:	
Teléfono (código y número):		Primer dirección:	ARICA 108-CALLAO-LA PERLA
Cores electrónico:		Segunda dirección:	Calle
Categoría			
Resumen de Prestaciones Trabajador Pensionista Personal en formación laboral			
Información Complementaria			
Tipo de Pensionista: [] Debe seleccionar el Tipo de Pensionista.			
Período:	Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de fin (dd/mm/aaaa)	Motivo de fin o suspensión
			[] Detalle
Régimen pensionario: []			
Tipo de Pago: []			
Situación: ACTIVO			
Aceptar			

1.3.4. Personal en formación laboral

El empleador que informe al Personal en Formación a través de este aplicativo (componente T-Registro) se entenderá que ha cumplido con la obligación establecida en el artículo 48 de la Ley N° 28518 en lo referido a la inscripción de los beneficiarios mediante un libro especial y la autorización de este por el MTPE.

Existen diversos tipos de modalidad formativo laboral, considerando el concepto determinado a cada tipo de las personas en formación laboral.

TIPOS DE MODALIDAD FORMATIVO LABORAL
<ul style="list-style-type: none">• Aprendizaje con predominio en la empresa: es la modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional.• Aprendizaje con predominio en un CFP - Prácticas preprofesionales: es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación.

TIPOS DE MODALIDAD FORMATIVO LABORAL
<ul style="list-style-type: none">• Prácticas profesionales: es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.• Capacitación Laboral Juvenil: mediante esta modalidad se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica, o que habiendo culminado no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.• Pasantía en la empresa: esta modalidad se realiza en las unidades productivas de las empresas y busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza y contrasta lo aprendido en el Centro de Formación, y se informa de las posibilidades de empleo existente y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.• Pasantía de docentes o catedráticos: esta modalidad vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socioeconómicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.• Actualización para la Reinserción Laboral: esta modalidad formativa se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la reinserción en el mercado laboral.

Para el llenado en el T-Registro del personal en formación laboral, se aplica el mismo procedimiento que se utilizó para el registro de los trabajadores.

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios					
Datos de Identificación					
Ingreso a la opción Registro de Personal actualice los datos de identificación de la persona:					
Tipo y Número de Documento:	25002507	Fecha de Nacimiento:	22/09/1962	País emisor de Documento:	
Apellidos y Nombres:	CASTILLO CHIRILAN JORGE TROSKY	Sexo:	Masculino	Estado Civil:	
Nacionalidad:					
Teléfono/ código y número:		Primera dirección:	AVICA 188 -CALLAO-LA PERLA		
Correo electrónico:		Segunda dirección:	Detalle		
Categoría					
Resumen de Prestadores Trabajador Pensionista Personal en formación laboral					
Información Complementaria					
Tipo de modalidad formativa:		Debe seleccionar el Tipo de Modalidad Formativa. (se financia)			
Seguro médico:		Período formativo:		Detalle	
<input type="radio"/> ESSALUD <input type="radio"/> Compañía Privada		Código Local:			
Situación Educativa:		Establecimiento en el que se forma:		Detalle	
Ocupación:		¿Presenta Discapacidad ?:		<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No	
Centro de Formación:		¿Horario nocturno ?:		<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No	
<input type="radio"/> Centro Educativo <input type="radio"/> Universidad <input type="radio"/> Instituto <input type="radio"/> Otros		Situación:		ACTIVO	

1.3.5. Personal en terceros

Trabajador o prestador de servicios que sea destacado o desplazado para prestar servicios en los lugares o centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas y organizaciones laborales de otro empleador, independientemente del hecho de que ambos mantengan un vínculo jurídico. Cabe indicar que se informará en el T-Registro siempre que el empleador del trabajador o prestador destacado o desplazado no haya asumido el pago del SCTR, siendo el pago asumido por el empleador declarante.

Serán incorporados en la planilla mensual (Plame) solo en aquellos casos que la cobertura del SCTR Salud haya sido contratada con ESSALUD.

Registro del Empleador	
Datos del Empleador	
Tipo de empleador:	<div> <div>Cód Ciudad + Número</div> <div> <div>T: LIMA Y CALLAO</div> <div>8</div> </div> </div> <div> <div>Teléfono:</div> <div>4570648</div> </div> <div> <div>Correo electrónico:</div> <div></div> </div>
¿Está obligado a aportar al SENATI? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	
Datos Laborales y de Seguridad Social	
¿Es una empresa inscrita en el REMYPE? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	¿Es una Empresa Promocional de personas con discapacidad? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
¿Tiene trabajadores sin régimen pensionario? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	¿Es una Agencia Privada de Empleo? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
La empresa se dedica a: NINGUNA	¿Destaca o desplaza personal a otros empleadores? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No
¿Desarrolla actividades de riesgo SCTR? <input type="radio"/> Sí <input checked="" type="radio"/> No	¿Terceros empleadores le destacan o desplazan personal? <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
¿Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR? <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	Detalle 
¿Tiene Supervisor o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)? <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	
Inicio de vigencia SST: 11/11/2011	Historico SST
<input type="button" value="Grabar"/> <input type="button" value="Retomar"/>	
Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: Ayuda del T.Registro	

Consultas, Reportes y Descargas	
Información del Empleador	
Seleccione la información a consultar:	
<input type="checkbox"/> Datos generales del Empleador	<input type="button" value="Consultar"/> <input type="button" value="Retomar"/>
<input type="checkbox"/> Establecimientos	
<input checked="" type="checkbox"/> Empleadores a quienes destaco o desplazo personal	
<input checked="" type="checkbox"/> Empleadores que me destacan o desplazan personal	

Consultas, Reportes y Descargas			
Información del Empleador			
Empleadores a quienes destaco o desplazo personal			
Empleadores a quienes destaco o desplazo			
Empleador a quien destaco	Código	Servicio Prestado	Fecha de Inicio
10408463891 - PINO LOPEZ JAIME JESUS	45207	CONSTRUCCION EDIFICIOS COMPLETOS.	01/05/2011
20400222718 - 811 SERVICIOS DE CONTROL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	28921	OBRAS DE INGENIERIA MECANICA.	01/05/2011
Empleadores donde destaco o desplazo personal			
Empleador a quien destaco	Código	Establecimiento	¿ Es un centro de trabajo de riesgo ?
10408463891 - PINO LOPEZ JAIME JESUS	0000	JR. COLON NRO. 427 PROV. CONST. DEL CALLAO PROV. CONST. DEL CALLAO CALLAO	SI
20400222718 - 811 SERVICIOS DE CONTROL DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	0000	AV. UCAYALI NIZA. H LOTE. 19 MADRE DE DIOS TAMBOPATA TAMBOPATA	SI
<input type="button" value="Imprimir"/> <input type="button" value="Enviar a correo electrónico"/> <input type="button" value="Retornar"/>			

1.4. Plazos para el alta y la baja en el T-Registro

1.4.1. Plazos que se deben tener en cuenta para realizar el “alta y baja” en el T-Registro, así como para la modificación de datos

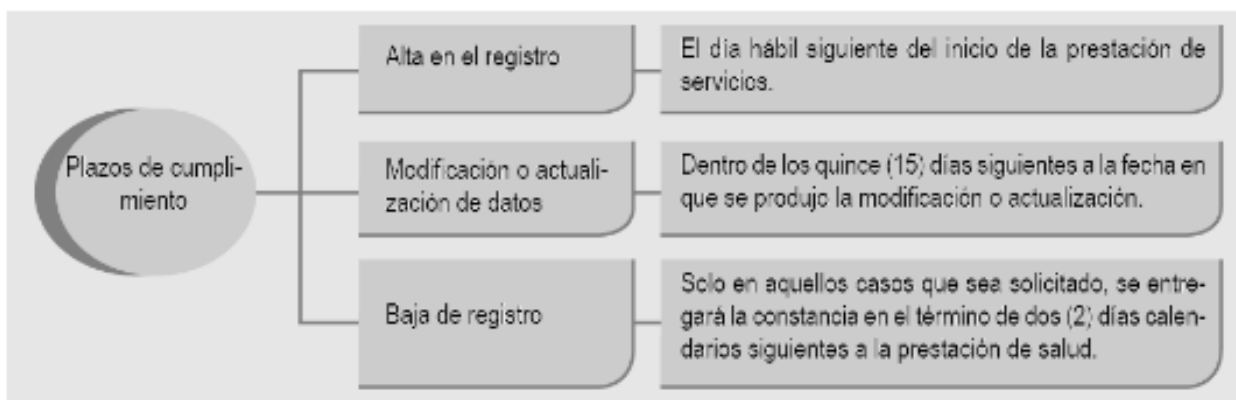
El artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR (modificado por Decreto Supremo N° 015-2010-TR y Decreto Supremo N° 008-2011-TR), establece los siguientes plazos para el alta, baja y actualización/modificación en el T-Registro:

Alta del: - Trabajador, - Personal en formación laboral, - Personal de terceros.	• Dentro del día que se produce el ingreso a prestar sus servicios, independientemente de la modalidad de contratación y de los días laborados.
Alta del: - Pensionista.	• Deberán ser ingresados dentro del primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se pagó o puso a disposición la primera pensión afectada, sea provisional o definitiva.
Modificación o actualización de datos	• Cinco (5) días hábiles de la fecha de ocurrencia del evento o de haber tomado conocimiento.
Baja	• Al día siguiente de la fecha de término de la prestación de servicios, la suspensión o fin de la condición de pensionista, el fin de la obligación de realizar aportaciones a ESSALUD, según corresponda.

Registro del Empleador	
Información General del Contribuyente (Sistema RUC)	
Nombre/Razón Social:	CENTRO SOCIAL DEPORTIVO SANTA BARBARA OROOTUNA
Tipo de Contribuyente:	ASOCIACION
Fecha de inicio de actividades:	11/02/2018
Estado del contribuyente:	ACTIVO
Dependencia SUNAT:	INTENDENCIA LIMA
Condición del domicilio fiscal:	HABIDO
Registro del Empleador en T-Registro:	SIN REGISTRO
Alta Modificación Baja Consulta	
Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: Ayuda del T-Registro	

1.4.2. Constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja en el T-Registro

El MTPE dispuso que el empleador debe entregar a los trabajadores, prestadores de servicios de 4ta-5ta Categoría y otros asegurados regulares previstos en la ley, la “constancia de alta, modificación o actualización” que se efectúe en el T-Registro, de acuerdo a los siguientes plazos:



Registro del Empleador	
Información General del Contribuyente (Sistema RUC)	
Nombre/Razón Social:	ABASTECIMIENTO EMPRESARIAL E.R.L.
Tipo de Contribuyente:	EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA.
Fecha de inicio de actividades:	27/03/1998
Estado del contribuyente:	ACTIVO
Dependencia SUNAT:	INTENDENCIA LIMA
Condición del domicilio fiscal:	HABIDO
Registro del Empleador en T-Registro:	ACTIVO
Alta Modificación Baja Consulta	
Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: Ayuda del T-Registro	

1.5. Pasos para el llenado del T-Registro

Para que el T-Registro se encuentre operativo a fin de recibir el registro de información laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes, se deben llenar datos de identificación por cada concepto.

1.5.1. Registro del empleador

Una vez ingresado al portal de la Sunat, a través del número de RUC, usuario y clave SOL, se ubica en el T-Registro la posición del Registro del Empleador y dar un clic en “Registro” con los datos siguientes:

Datos del empleador	<p>Tipo de empleador:</p> <ul style="list-style-type: none">• Número de teléfono.• Correo electrónico.• Aporta al Senati.
Datos laborales y de seguridad social	<ul style="list-style-type: none">• Si estás inscrito en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMY-PE).• Tiene trabajadores sin régimen pensionario.• Desarrolla actividad de riesgo inscrito en el SCTR.• Tiene supervisor o comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.• Inicio de vigencia - SST (de corresponder).• Promociona a personas con discapacidad.• Si la empresa es una agencia de empleo.• Si tiene trabajadores de otros empleadores.• Si remite trabajadores a otros empleadores.

Ir al inicio

MI RUC Y OTROS REGISTROS

- Mis Datos del RUC
- Actualizo información de mi RUC
- Reporte Tributario y Aduanero
- T-Registro
 - Registro de Derechohabientes
 - Registro del Empleador
 - Registro**
 - Registro de Trabaj., Pension., Pers. en forma

Registro del Empleador

Información General del Contribuyente (Sistema RUC)

Nombre/Razón Social:
Tipo de Contribuyente:
Fecha de inicio de actividades:
Estado del contribuyente:
Dependencia SUNAT:
Condición del domicilio fiscal:

Registro del Empleador en T-Registro: Sin Registro

Ata Modificación Baja Consulta

Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: [Ayuda del T-Registro](#)

Registro del Empleador			
Datos del Empleador			
Tipo de empleador:	SECTOR PRIVADO	Teléfono:	Cód Ciudad + Número
¿Está obligado a aportar al SENAT?	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No	Correo electrónico:	
Datos Laborales y de Seguridad Social			
¿Es una empresa inscrita en el REMYPE?	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No	¿Es una Empresa Promocional de personas con discapacidad?	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No
¿Tiene trabajadores sin régimen pensionario?	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No	¿Es una Agencia Privada de Empleo?	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No
La empresa se dedica a:	NINGUNA	¿Destaca o desplaza personal a otros empleadores?	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No
¿Desarrolla actividades de riesgo SCTR?	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> No	¿Terceros empleadores le destacan o desplazan personal?	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No
¿Tiene trabajadores por los que aporta al SCTR?	<input type="radio"/> SI <input type="radio"/> No		
¿Tiene Supervisor o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)?	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> No		
Inicio de vigencia SST	dd/mm/yyyy	Histórico SST	

Una vez llenados los datos solicitados del empleador, se graba al finalizar el ingreso de la información y la empresa figurará como activo.

1.5.2. Trabajador

Una vez ingresado a la opción “Mi RUC y otros registros, T-Registro, Registro de Trab., Pensión., Pers en forma”, ubique “Registro individual”.

Una vez allí, se da un clic al ícono “Nuevo” a fin de dar de alta al primer trabajador, luego de hallar su ubicación:

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios	
Ingrese el Número de Documento:	<input type="text"/>
<input checked="" type="radio"/> Número de Documento	<input type="radio"/> Apellidos y Nombres
<input type="button" value="Nuevo"/>	<input type="button" value="Buscar"/>
<input type="checkbox"/> Mostrar Histórico de Prestadores	
Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: Ayuda del T-Registro	

Una vez ingresado al registro, el sistema cuenta con una opción de “Búsqueda de persona” para proceder a su ubicación:

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios

Datos de identificación

Ingrese a la opción **Busqueda de Persona** e ingrese los datos de identificación de la persona a registrar

Tipo y Número de Documento: Fecha de nacimiento: País emisor de Documento:

Apellidos y Nombres: Sexo: Estado Civil:

Busqueda de Persona

Tipo de Documento: LC / DNI

Número de Documento: dígitos/letras

Fecha de Nacimiento:

País Emisor del Documento:

Apellido Paterno:

Apellido Materno:

Nombre:

Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino

Una vez identificado correctamente al trabajador, se completa la información solicitada:

De identificación:	<ul style="list-style-type: none"> • Teléfono. • Correo electrónico.
Laborales:	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de inicio de relación laboral. • Tipo de trabajador. • Régimen laboral.

Laborales:

- Categoría de ocupación.
- Código de ocupación.
- Tipo de contrato.
- Tipo de pago.
- Periodicidad de ingreso.
- Monto de remuneración inicial.
- Establecimiento donde labora.
- Jornada laboral.
- Situación especial.
- Persona con discapacidad.
- Está sindicalizado.

De seguridad social:

- Régimen de salud (ESSALUD y/u otro sistema de salud).
- Fecha de inicio.
- Régimen pensionario (ONP o AFP).
- CUSPP (si es AFP).
- Fecha de afectación.
- Si aporta al SCTR (a través de ESSALUD).

Educativos:

- Indicar el mayor nivel alcanzado.

Tributarios:

- Si percibe rentas exoneradas de quinta categoría.
- Si aplica convenio, para evitar la doble imposición.

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios					
Datos de Identificación					
Ingresar a la opción Búsqueda de Persona actualizar los datos de identificación de la persona					
Tipo y Número de Documento:		Fecha de nacimiento:		País emisor de Documento:	
Apellidos y Nombres:		Sexo:		Estado Civil:	
Nacionalidad:		Primera dirección:		Segunda dirección:	
Teléfono (código y número):		ARICA 185 - CALLAO LA PERLA		Calle	
Correo electrónico:					
Categoría					
<div> Resumen de Prestadores Trabajador Personal de Terceros Personal en formación laboral </div>					
Trabajador Pensionista Personal en formación laboral Personal de Terceros					
<input type="button" value="Grabar"/> <input type="button" value="Retornar"/>					
Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: Ayuda del Registro					

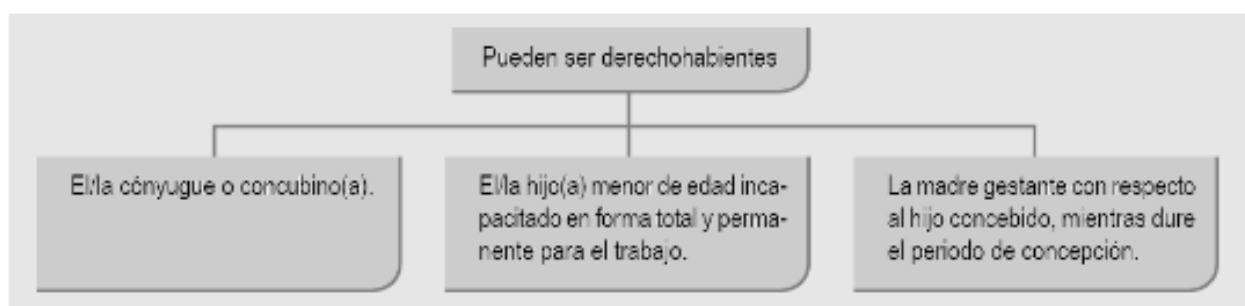
Una vez llenados los datos solicitados del trabajador, de la seguridad social, educativos y efectos tributarios, se graba al finalizar el ingreso de la información y el trabajador se encuentra activo.

1.5.3. Registro de derechohabientes

Solo pueden tener derechohabientes:

- Los trabajadores,
- Pensionistas, u
- Otros asegurados regulares al ESSALUD.

A quienes el empleador podrá inscribir por medio del T-Registro, a través de SOL, con el fin de que puedan acceder a las prestaciones que ESSALUD brinda.



Se debe tener presente que estas personas solo podrán ser inscritas como derechohabientes en la medida que a su vez no sean aseguradas regulares.

Asimismo, se debe informar y declarar a los derechohabientes de los trabajadores, pensionistas y otros asegurados regulares, desde dos puntos de vista, llenando los

datos a través del T-Registro y la declaración a través de la Sunat de Operaciones en Línea (SOL):

Datos de identificación:	<ul style="list-style-type: none">• Tipo de documento de identificación.• Número de documento.• Fecha de nacimiento.• País emisor del documento (solo para los identificados con pasaporte).• Apellidos y nombres.• Sexo.• Estado civil, solo para mayores de edad identificados con DNI.
Datos del vínculo familiar:	<ul style="list-style-type: none">• Vínculo familiar.• Tipo de documento que acredite el vínculo familiar.• Situación del derechohabiente.• Fecha de baja.• Motivo de baja como derechohabiente.• Número del documento que acredite el vínculo familiar.• Mes estimado de la concepción (solo para vínculo familiar gestante).
Datos de dirección:	<ul style="list-style-type: none">• Dirección (registrada en Reniec).• Dirección (opcional de una segunda dirección).• Indicador de adscripción para el centro de salud de ESSALUD.• Correo electrónico.• Teléfono, código LDN, número.

Como se precisó, existen medios para declarar la información de los derechohabientes a través del sistema SOL: se ubica el menú Sunat Operaciones en Línea (SOL) y se ingresa el RUC, así como el código del usuario y su clave, tal como se muestra a continuación:

The screenshot shows the SUNAT logo at the top left. Below it is a black header bar. The main content area is white and contains a login form titled "SUNAT Operaciones en Línea". The form has two tabs: "Ingresa por DN" and "Ingresa por RUC", with the latter being selected. To the left of the input fields is a padlock icon with the text "clavesol" below it. The input fields are labeled "RUC", "Usuario", and "Contraseña". Below the "Contraseña" field is a link that says "¿Te olvidaste su usuario o clave?". At the bottom of the form is a button labeled "Iniciar sesión".

Una vez ingresado, ubicará el concepto “Mi RUC y otros registros” e ingresará a la ventana “T-Registro” al dar un clic en “Registro de Derechohabientes”, de acuerdo a lo siguiente:



Una vez hallada la ubicación del registro de los derechohabientes, el aplicativo se encuentra apto para el ingreso de los datos solicitados para este tipo de información:

A screenshot of the 'Registro de Derechohabientes' form in the application. It includes a header with the title 'Registro de Derechohabientes'. Below the header, there is a message to the employer: 'Sr. Empleador: Esta opción de la aplicación le permitirá registrar el alta y baja de los derechohabientes, de sus trabajadores y pensionistas (titulares individual. Ingrese el tipo y número de documento de identidad del titular al cual se va adicionar, modificar o dar de baja un derechohabiente.' The form has a section titled 'Datos de Titular' with two input fields: 'Tipo de documento de identidad' (with a dropdown menu showing '01 : LE / DNI') and 'Número de Documento' (with an empty text box). At the bottom of this section are two buttons: 'Buscar' and 'Limpiar'.

1.6. Registro del trabajador del hogar

La Sunat mediante Resolución de Superintendencia N° 240-2014/Sunat modificó la Resolución de Superintendencia N° 191-2005/Sunat “Establecen registro de empleadores de trabajadores del hogar, trabajadores del hogar y sus derechohabientes”, a fin de facilitar a los empleadores la inscripción y baja de

inscripción de sus trabajadores del hogar y los derechohabientes de estos, así como la modificación y actualización de la información de dichos sujetos en el registro.

1.6.1. Inicio de registro

Una vez validados el CIE, el usuario y la clave, visualizará en Mi RUC y otros registros el grupo “Registro del Trab. del Hogar y sus derechohabientes”, en el cual se ubican las opciones del registro de trabajadores del hogar “Reg. del Trab. del Hogar (TH)”.



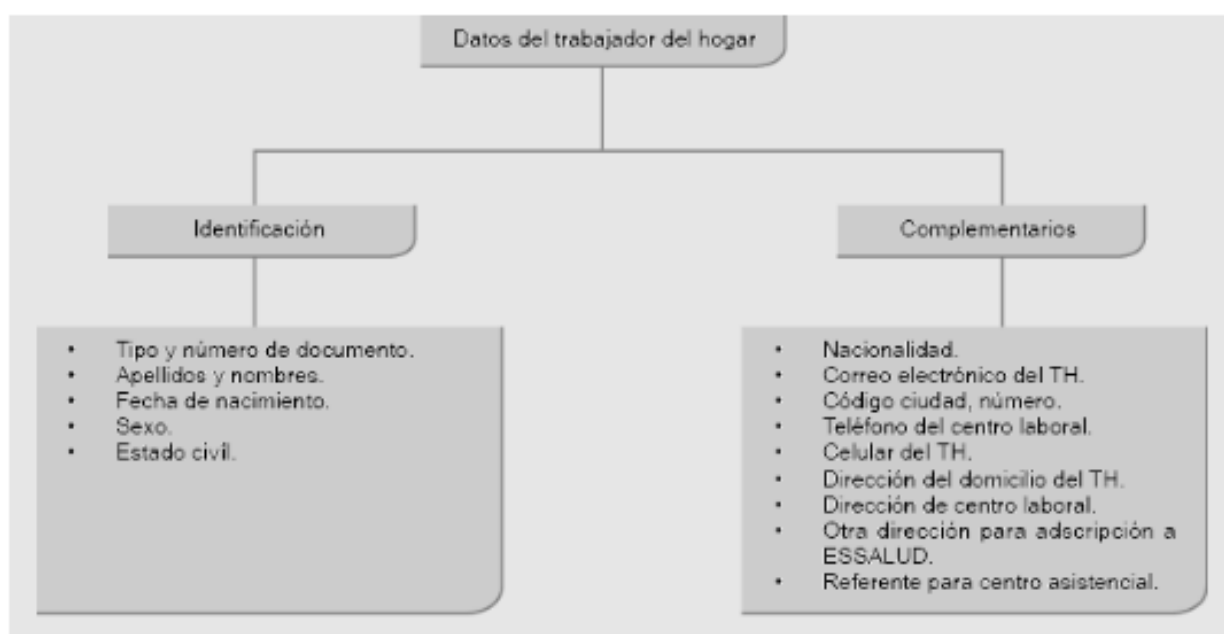
1.6.2. Trabajadores del hogar

Para su registro como tal, deben ser aquellos trabajadores que efectúan labores de aseo, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación, y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, siempre que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Registro de Trabajadores del Hogar
<p>Estimado Empleador: A través de este módulo usted podrá registrar a un Nuevo Trabajador del hogar, Modificar sus datos, Registrar la Baja del vínculo, Reactivar a un trabajador dado de baja anteriormente, Eliminar un registro con error e Imprimir el último Comprobante de Información Registrada (CIR) generado.</p>
<p>Por favor seleccione a continuación el trámite que desee realizar:</p> <p>Nuevo TH ⓘ Modificación ⓘ Baja de Vínculo ⓘ Reactivación ⓘ Eliminación de vínculo con error ⓘ Impresión del CIR (Formulario 1606) ⓘ</p> <p>Más información en: <i>Orientación sobre el Trabajador del hogar</i></p>

1.6.3. Registro del trabajador del hogar

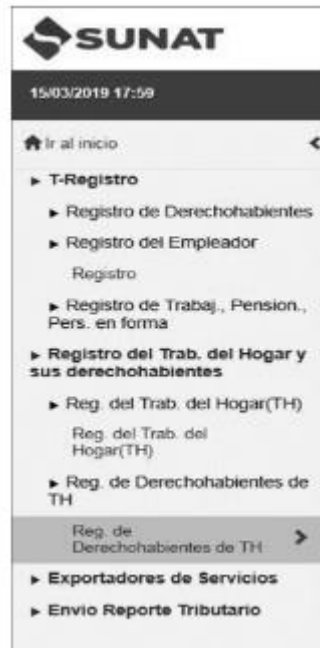
Para el registro del nuevo trabajador del hogar con el cual se iniciará una relación laboral, es necesario contar con los datos siguientes:



Nuevo Trabajador del Hogar		
A través de esta opción podrá registrar a un nuevo Trabajador del hogar con el cual inicia una relación laboral.		
Empleado: CIE - 10256625679 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY		
1. Datos de Identificación		
Ingrese a la opción <i>Búsqueda de persona</i> para ingresar los datos de identificación de la persona a registrar.		
Tipo y Número de Documento:	Fecha de Nacimiento:	Para Emisor del Documento:
Apellidos y Nombres:	Sexo:	Estado Civil:
2. Datos complementarios		
Nacionalidad:	- ▼	Correo electrónico del TH:
Teléfono del TH:	Cód. Ciudad: - ▼ Número: <input type="text"/>	Celular del TH: <input type="text"/>
Teléfono del Centro Laboral:	Cód. Ciudad: - ▼ Número: <input type="text"/>	
Dirección del domicilio del TH:		
<input type="text"/>		
Dirección del Centro Laboral:		
<input type="text"/>		
Otra dirección para adscripción a ESE Salud:		
<input type="text"/>		
Referente para Centro Asistencial:		
- ▼		

1.6.4. Derechohabiente de trabajadores del hogar

Una vez validados el CIE, el usuario y la clave, visualizará en Mi RUC y otros registros el grupo “Registro del Trab. del Hogar y sus derechohabientes” dentro del cual se ubican las opciones del registro de trabajadores del hogar “Reg. del Trab. del Hogar (TH)” y del registro de derechohabientes de trabajadores del hogar “Reg. de Derechohabientes de TH



1.6.4.1. Registro del derechohabiente de un trabajador del hogar

Son los familiares del trabajador del hogar a quienes el empleador podrá inscribir, a fin de que puedan acceder a las prestaciones que ESSALUD brinda, estos son:

- El/la cónyuge o concubino(a).
- El/la hijo(a) menor de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo.
- La madre gestante respecto al hijo concebido, mientras dure el periodo de la concepción.

Hay que tener presente que podrán ser inscritos como derechohabientes, siempre que ellos a su vez no sean asegurados regulares. Iniciado el vínculo laboral, el empleador cuenta con 30 días calendarios siguientes para realizar la inscripción de su trabajador del hogar y de corresponder los derechohabientes de los TH.

Registro de Derechohabientes de Trabajadores del Hogar	
Estimado empleador: A través de este módulo usted podrá registrar trámites vinculados a Derechohabientes de Trabajadores del Hogar: <ul style="list-style-type: none"> • Nuevo Derechohabiente. • Modificación de datos del Derechohabiente. • Baja del registro de Derechohabiente. • Reactivación de Derechohabiente dado de baja anteriormente. • Imprimir el último Comprobante de Información Registrada (CIR) generado (Formulario 1607). A continuación, ingrese el tipo y número de documento de identidad del Trabajador del Hogar (Titular) al cual se va a adicionar, modificar o dar de baja un derechohabiente y presione "Buscar".	
Datos del Trabajador del Hogar:	
Tipo de Documento de Identidad	<input type="text" value="DNI"/>
Número de Documento de Identidad	<input type="text" value="25662587"/>
<input type="button" value="Buscar"/> <input type="button" value="Limpiar"/>	

1.7. Preguntas frecuentes relacionadas al T-Registro

1.7.1. Del aplicativo

- **¿Cómo registraría a un trabajador quien ingresa a laborar a un establecimiento ubicado en el interior del país, si mi domicilio fiscal se encuentra en Lima?**

Respuesta:

El aplicativo T-Registro, al encontrarse implementado en SOL, le permite al empleador habilitar usuarios secundarios a fin de que los usuarios de establecimientos del interior del país puedan registrar trabajadores, pensionistas, personal en formación o personal de terceros, según lo estime conveniente.

- **Una vez registrados en el T-Registro los datos solicitados y actualizados, ¿se debe generar algún archivo y remitirlo al MTPE?**

Respuesta:

No es necesario. Tenga en cuenta que en el T-Registro las transacciones son realizadas en línea y almacenadas en un registro centralizado, el mismo que será transferido por la Sunat al MTPE.

- **¿El empleador puede actualizar o modificar cualquier dato del T-Registro?**

Respuesta:

El aplicativo permite actualizar o modificar cualquier dato en el TRegistro, excepto aquellos datos que son tomados de Reniec o del RUC, en cuyo caso los datos deben ser modificados en los registros mencionados.

- **En relación a la carga inicial, ¿en qué casos puede aparecer que el empleador no tiene sujetos inscritos en el T-Registro?**

- Respuesta:

En estos casos corresponderá al empleador inscribirse en el T-Registro, así como dar de alta a sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios de cuarta-quinta categoría, personal en formación laboral y personal de terceros, según corresponda.

1.7.2. Del empleador

- **¿Qué plazo tiene el empleador para registrarse a través del Formulario Virtual N° 1603 - Información del empleador?**

Respuesta:

Para el registro del empleador no se ha previsto un plazo determinado; sin embargo, se debe cumplir con el registro de sus servidores, dentro del día en que ingresan a prestar servicios.

- **Se puede modificar o dar de alta establecimientos anexos a través del T-Registro?**

Respuesta:

No es posible; el aplicativo toma este dato del sistema RUC. De requerir dar de alta o modificar el dato de un establecimiento anexo deberá seguir el procedimiento previsto en el RUC.

1.7.3. Del trabajador

- **De tener trabajadores que son menores de edad. ¿Con qué tipo de documento se van a inscribir en el T-Registro?**

Respuesta:

El DNI es el único documento que identifica en el T-Registro a los trabajadores peruanos menores de edad.

- **¿En el T-Registro se podrán importar masivamente los datos de los trabajadores?**

Respuesta:

Sí, el aplicativo T-Registro contará con la opción de carga masiva de datos al T-Registro, ya sea para el alta, baja y modificación de los datos. Para tal efecto, se deben elaborar los archivos de importación, según las estructuras de procedimientos aprobadas.

- **¿Qué información ingresará el empleador en el T-Registro, en el campo “Remuneración básica inicial”?**

Respuesta:

Es el monto de la remuneración básica que se pactó en la fecha de contratación, solo aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se consideran todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador.

• **En relación al régimen pensionario del trabajador, que es un dato obligatorio, ¿cómo se registra a un nuevo trabajador que recién ingresa al mercado laboral, si el plazo de registro es en el día en qué ingresa a prestar servicios, mientras que el plazo para optar por un régimen pensionario es de 10 días?**

Respuesta:

Si el trabajador aún no hubiera decidido el régimen pensionario al cuál acogerse por encontrarse dentro del plazo para hacerlo y el empleador debe cumplir con su registro, se deberá indicar en el campo "Régimen pensionario" la opción 99 - Sin régimen pensionario. Tan pronto el empleador conozca el régimen pensionario por el cual optó el trabajador, este dato debe ser actualizado en el T-Registro.

• **Al elegir el Sistema Privado de Pensiones-AFP, pero aún no cuenta con el CUSPP, ¿puede ser registrado por su empleador sin este dato?**

Respuesta:

Sí, el empleador puede registrarlo sin que sea obligatorio el ingreso del CUSPP - Código Único de Identificación del Sistema Privado de Pensiones hasta su regularización.

• **¿Qué fecha de inicio y fin se registra para el personal con contrato a plazo fijo?**

Respuesta:

La fecha de inicio que se señale en el contrato. Cuando culmine efectivamente la relación laboral el empleador ingresará al T-Registro y señalará la fecha de fin del periodo. El aplicativo en automático generará la fecha de fin de aquellos datos que registran periodicidad, tales como tipo de trabajador, régimen de aseguramiento de salud, régimen pensionario y fecha de cobertura SCTR Salud, según corresponda.

- **Si a un trabajador se le efectúan pagos en fecha posterior a la de su cese, ¿cómo deberá declararse?**

Respuesta:

Se identifica en el T-Registro al trabajador informado en situación tipo 0: Baja y se modificará la situación al Tipo 2: “Sin Vínculo Laboral con conceptos pendientes por liquidar”, y es habilitado para su regularización en el PDT Plame.

Esta aplicación solo será para registrar el pago de los conceptos remunerativos adeudados, entendiéndose que aquellos conceptos tributarios y no tributarios que se rijan bajo el criterio de lo percibido (aportes a ESSALUD y Sistema Pensionario) deberán ser declarados y pagados en el periodo en que se devengaron.

- **En el caso de trabajadores que antes de trabajar con el empleador declarante laboraron para otro empleador, ¿qué fecha se registra como fecha de inicio del periodo laboral?**

Respuesta:

En “Periodos laborales” se consignará como fecha de inicio la fecha de ingreso a la empresa que está registrándolo sin considerar si antes el trabajador laboró para otros empleadores.

- **¿En qué casos el empleador utilizará la opción “Sin régimen pensionario?”**

Respuesta:

Cuando los pensionistas del Decreto Ley Nº 19990 reciban simultáneamente pensión y remuneración, siempre y cuando la suma de estos dos conceptos no supere el 50 % de la UIT vigente.

Asimismo, en el caso de jubilados bajo el régimen del SPP, cuando los jubilados vuelvan a trabajar sin dejar de recibir su pensión de jubilación, sin realizar aportes obligatorios al sistema pensionario.

1.7.4. Del T-Registro/pensionista

- **¿Cuál es el plazo previsto para el alta de un pensionista en el T-Registro y cuándo se registraría el fin del periodo?**

Respuesta:

El empleador (quien paga la pensión) deberá registrarlo dentro del primer día hábil del mes siguiente a aquel en que se pagó o puso a disposición la primera pensión

afecta, sea provisional o definitiva, y el fin del periodo de pensionista, cuando este fallezca o se produzcan otras causales de baja o suspensión de la pensión, las que dependerán del régimen en el cual se le otorgó la pensión. En el caso del Decreto Ley N° 19990, cuando el beneficiario de pensión de viudez contrae matrimonio.

- **Si una misma persona percibe pensión y remuneración del mismo empleador a la vez, ¿cómo se inscribe en el TRegistro?**

Respuesta

El empleador deberá inscribirla en ambas categorías, como trabajador y pensionista. Detallándose en cada categoría los datos laborales y de seguridad social propios de cada vínculo.

- **¿Qué empleadores deben utilizar la categoría pensionista en el T-Registro?**

Respuesta:

Únicamente los empleadores que abonen la pensión deberán utilizar esta categoría; si usted contrata a un pensionista deberá registrarlo como trabajador.

1.7.5. T-Registro/personal en formación - modalidad formativa laboral

- **¿Qué tipo de documentos identifican al personal en formación - modalidad formativa laboral?**

Respuesta:

Para esta categoría se habilitarán DNI, carné de extranjería, pasaporte y partida de nacimiento (solo para menores de edad).

- **¿Cómo puedo eliminar a un personal en formación laboral que ingresé por error?**

Respuesta:

En la opción Registro Individual de Trabajador, Pensionista u otro Prestador de Servicios, ubíquese en la persona registrada por error y luego pulse el ícono "Eliminar". Esta opción podrá ser utilizada siempre que la fecha de inicio del periodo de formación sea anterior o igual a la fecha en que se realizará la eliminación.

1.7.6. T-Registro/personal de terceros

- **En personal de terceros, ¿qué tipo de servicios comprende solo los de intermediarios laborales y/o empresas de especialización?**

Respuesta:

Un personal de terceros proviene de servicios de intermediación laboral, tercerización, contratistas, subcontratistas, entre otros. Para que sean informados como tal, lo único que se requiere es:

- El personal corresponda a otro empleador,
- Realice actividades de alto riesgo en los establecimientos del declarante, y
- Que su empleador no le haya dado cobertura con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

• Todos los trabajadores destacados o desplazados hacia las oficinas o establecimientos del empleador deben ser incorporados en el T-Registro como personal de terceros?

Respuesta:

El personal de terceros que debe registrarse en el T-Registro es aquel trabajador destacado o desplazado que no hubiera sido asegurado por su empleador con el SCTR, habiendo sido asumido el pago por el declarante.

2. PLANILLA MENSUAL DE PAGOS - PLAME

2.1. Antecedente

La “Planilla Mensual de Pagos” viene a ser el segundo componente de la planilla electrónica, y comprende información mensual de los ingresos de los sujetos inscritos en el T-Registro, cuya presentación se realiza ante la Sunat, la que debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquel en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma de pagos para las obligaciones tributarias con vencimientos mensuales, que para tal fin, lo estableció la administración tributaria.

Las remuneraciones e ingresos declarados en el PLAME deben ser los devengados y/o pagados al trabajador, pensionista, prestadores de servicios (aquellos que obtienen rentas de quinta categoría a las que se refiere el inciso e, artículo 34 de la LIR y aquellos que se encuentran incorporados como asegurado regular por mandato de una ley especial) y al personal en formación - modalidad formativa laboral y otros, así como los descuentos, los días laborados y no laborados, horas ordinarias y en sobretiempo, así como los tributos, aportes y contribuciones vinculados a dichos sujetos. Tratándose del personal de terceros, contendrá la base de cálculo del aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de ESSALUD.

2.2. Información a declarar en el PDT Planilla Electrónica

El PDT Plame es una planilla electrónica que consiste en registrar datos de los Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de Servicios, Personal en Formación - Modalidad Formativa Laboral y Otros, y Personal de Terceros, a través de un medio informático aprobado por la Sunat, con el fin de cumplir con la presentación de la Planilla Mensual de Pagos (Plame) y con las declaraciones de las obligaciones laborales y/o tributarias generadas por su información declarada.

2.2.1. Información a declarar en el PDT Planilla Electrónica

Los empleadores deberán presentar en forma consolidada la información de todos sus Trabajadores, Pensionistas, Prestadores de servicios, Personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros y Personal de Terceros en el PDT Planilla Electrónica - Plame aun cuando tengan sucursales, agencias, establecimientos anexos o puntos de venta en distintos lugares.

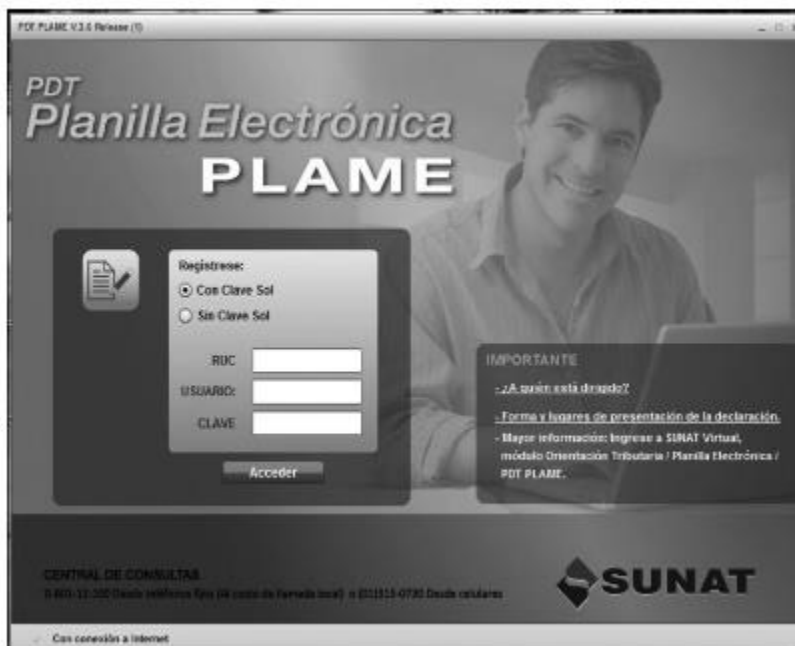
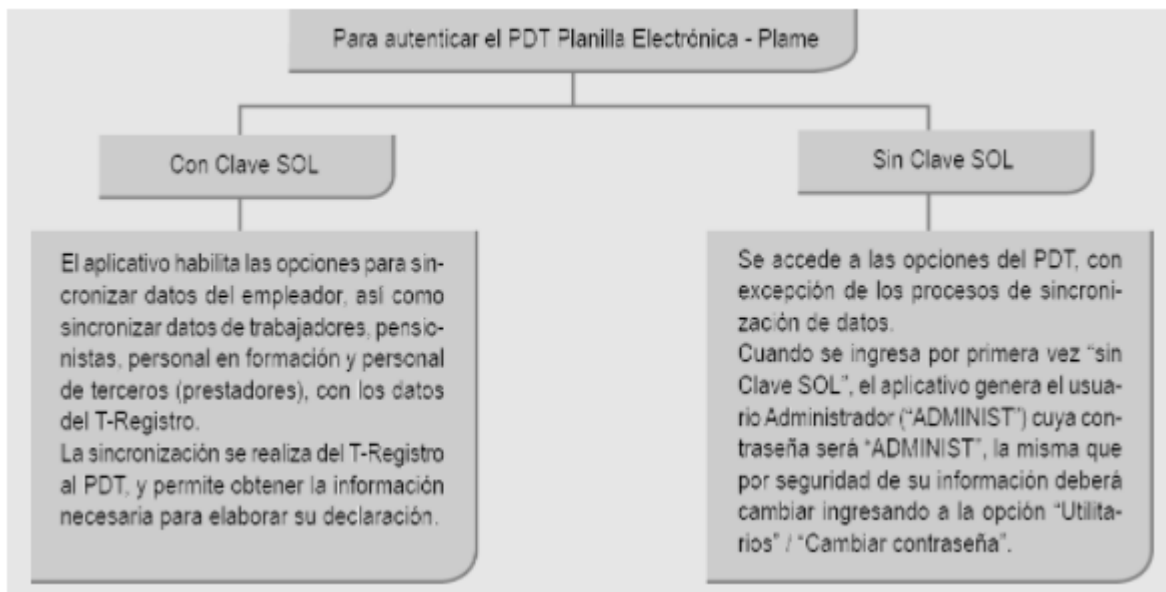
CONCEPTOS A DECLARAR EN EL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME

- Información establecida en la R.M. N° 121-2011-TR o norma que lo sustituya o modifique.
- Retenciones del Impuesto a la Renta de quinta categoría.

CONCEPTOS A DECLARAR EN EL PDT PLANILLA ELECTRÓNICA - PLAME

- Retenciones del Impuesto a la Renta de cuarta categoría.
- Impuesto Extraordinario de Solidaridad respecto de las remuneraciones correspondientes a los trabajadores, en los casos que existan convenios de estabilidad.
- Contribuciones a ESSALUD, respecto de las remuneraciones o los ingresos que corresponden a los trabajadores independientes que sean incorporados por mandato de una ley especial a ESSALUD como asegurados regulares.
- Contribuciones a ESSALUD por concepto de pensiones.
- Contribuciones a ONP bajo el régimen del Decreto Ley N° 19990.
- Prima por el concepto de "+ Vida Seguro de Accidentes".
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo contratado con ESSALUD para dar cobertura a los afiliados regulares de ESSALUD.
- Contribución Solidaria para la Asistencia Previsional (COSAP), creada por el artículo 4 de la Ley N° 28046.
- Régimen de pensionistas del Régimen del Decreto Ley N° 20530, a los que hace referencia en el artículo 11 de la Ley N° 28046.
- Prima por el concepto "Asegura tu pensión", respecto de los afiliados obligatorios al SNP que contraten el mencionado seguro.
- Retenciones del aporte del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico cuyas actividades se encuentran comprendidas en los Decretos Supremos N° 029-89-TR y N° 164-2001-EF y sus normas modificatorias; al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, otorgado por la primera disposición complementaria final del Reglamento de la Ley N° 29741.
- Cuotas de fraccionamiento de los aportes del trabajador minero, metalúrgico y siderúrgico, al Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, otorgado por la primera disposición complementaria del Reglamento de la Ley N° 29741, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2012-TR.

2.2.2. Para ingresar al PDT Plame podrá autenticarse “con clave SOL” o “sin clave SOL”



2.2.3. Los datos del empleador que se obtienen en el T-Registro con cualquiera de las opciones antes señaladas

Son los siguientes:

- Registro Único de Contribuyente.
- Nombre o razón social del empleador.
- Tipo de empleador.
- Indicador de si es una microempresa inscrita en el Remype.
- Si realiza actividades por las que aporta al Senati.

Los datos mencionados, se muestran en la pestaña “Identificación del empleador” en el módulo del empleador, donde por defecto se visualiza la información relacionada a:

- Si es una microempresa inscrita en el Remype.
- Si realiza actividades por las que aporta a Senati.
- Si tiene convenio de estabilidad y/o exoneración.

The screenshot displays the SUNAT PDT Planilla Electrónica - PLAME interface. The main title is "PDT Planilla Electrónica - PLAME" with the SUNAT logo. Below the title, there is a navigation bar with tabs: "Empleador", "Identificación del Empleador", "Mantenimiento de Conceptos", and "Comprobos". The "Empleador" tab is selected, showing a sidebar with options: "Modificar", "Consultar", and "Eliminar". The "Identificación del Empleador" tab is active, displaying a form titled "Identificación del Empleador". The form contains the following fields and options:

- Datos generales:**
 - RUC: 10266025878 (with a "Sincronizar" button next to it)
 - Nombre / Razón Social: CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY
 - Tipo de empleador: PRIVADO (dropdown menu)
 - ¿Es una microempresa inscrita en la REMYPE? (Radio buttons: SI, NO - NO is selected)
 - ¿Realiza actividades por las que aporta al SENATI? (Radio buttons: SI, NO - NO is selected)
 - ¿Tiene convenio de estabilidad y/o exoneración? (Radio buttons: SI, NO - NO is selected)

At the bottom of the sidebar, there are icons for "Declaraciones Juradas", "Reportes", "Parámetros", "Utilitarios", and "Ayuda".

2.2.4. Sincronización para el ingreso de datos a la Plame

Una vez visualizado la Identificación del Empleador, procedemos a “Sincronizar” la información para realizar el descargo de los datos registrados en el T-Registro, confirmando lo solicitado:



2.2.5. Mantenimiento de conceptos e identificación de tributos y/o retenciones

Luego de sincronizar, y antes de llenar datos de los trabajadores y otros, ingresamos al concepto “Mantenimiento de conceptos”, donde se visualiza el Código y descripción de los conceptos de los ingresos asignados y sus afectaciones por los que serán declarados en la Plame:

Sección donde se podrán seleccionar el ingreso remunerativo y no remunerativo de los conceptos pagados por la prestación de los servicios, bajo cualquier modalidad de contratos establecidos, incluye conceptos de ingresos y descuentos que utilizará para elaborar la Plame y la declaración de tributos y aportes vinculados a sus trabajadores y/o pensionistas.

Para tal efecto, tener en cuenta que los empleadores usuarios de la Planilla Electrónica disponen de la Tabla 22 “Ingresos, Tributos y Descuentos”, en esta pueden verificar a qué aportes se encuentran gravados este y otros conceptos.

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

>> Empleador >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos 7 Cerrar Sesión Salir

Empleador

Modificar >>

Consultar >>

Eliminar >>

Declaraciones Juradas

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción	Seleccionar
0100	INGRESOS	
0200	INGRESOS ASIGNACIONES	
0300	INGRESOS BONIFICACIONES	
0400	INGRESOS GRATIFICACIONES/AGUINALDOS	
0500	INGRESOS INDEMNIZACIONES	
0700	DESCUENTOS AL TRABAJADOR	
0800	CONCEPTOS VARIOS	
1000	OTROS CONCEPTOS	

2.2.5.1. Ingresos

Identificado bajo el “Código 0100”, se procede a ubicar la descripción del concepto remunerativo que debemos seleccionar, que viene a ser ingresos que perciben los trabajadores como compensación económica por los servicios prestados a una determinada empresa, el mismo que se encuentra destinada a la subsistencia del trabajador y el de su familia.

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

>> Empleador >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos 7 Cerrar Sesión Salir

Empleador

Modificar >>

Consultar >>

Eliminar >>

Declaraciones Juradas

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0100	INGRESOS		

[cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0110	REMUNERACIÓN EN ESPECIE		<input checked="" type="checkbox"/>
0117	COMPENSACIÓN VACACIONAL		<input type="checkbox"/>
0118	REMUNERACIÓN VACACIONAL		<input checked="" type="checkbox"/>
0119	REMUNERACIONES DEVENGADAS		<input type="checkbox"/>
0120	SUBVENCIÓN ECONÓMICA MENSUAL (PRACTICANTE SENAT)		<input type="checkbox"/>
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO		<input checked="" type="checkbox"/>
0122	REMUNERACIÓN PERMANENTE		<input type="checkbox"/>

Grabar

2.2.5.2. Ingresos:

asignaciones Se registra bajo el “Código 0200” e identificamos el ingreso por este concepto que se otorga a los trabajadores en función a su vínculo laboral, con el fin de incentivar la productividad en los trabajadores, frecuentemente fijan premios o pagos por el esfuerzo y/o los resultados obtenidos como consecuencia de sus labores realizadas, que reciben diversas denominaciones tales como “asignaciones extraordinarias”.

PDT Planilla Electrónica - PLAME

>> Empleador >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos Cerrar Sesión Salir

Empleador

Modificar >>

Consultar >>

Eliminar >>

Declaraciones Juradas

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción
0200	INGRESOS: ASIGNACIONES

[Cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR		<input checked="" type="checkbox"/>
0202	ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN POR EDUCACIÓN		<input type="checkbox"/>
0203	ASIGNACIÓN POR CUMPLEAÑOS		<input checked="" type="checkbox"/>
0204	ASIGNACIÓN POR MATRIMONIO		<input type="checkbox"/>
0205	ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS		<input checked="" type="checkbox"/>
0206	ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES		<input type="checkbox"/>
0207	ASIGNACIÓN POR OTROS MOTIVOS PERSONALES		<input type="checkbox"/>

Grabar

2.2.5.3. Ingresos: bonificaciones

Se identifica bajo el “Código 0300”, es un ingreso que se otorga a los trabajadores en función a su vínculo laboral, las cuales se definen básicamente como pagos que no constituyen remuneración ordinaria y se entregan de forma ocasional, basados en el desempeño del trabajador respecto a una meta o en comparación a otros empleados.

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Empleador >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos ? Cerrar Sesión Salir

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción
0300	INGRESOS: BONIFICACIONES

[cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0301	BONIFICACIÓN POR 25 Y 30 AÑOS DE SERVICIOS		<input type="checkbox"/>
0302	BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO		<input checked="" type="checkbox"/>
0303	BONIFICACIÓN POR PRODUCCIÓN, ALTURA, TURNO, ETC.		<input type="checkbox"/>
0304	BONIFICACIÓN POR RIESGO DE CAJA		<input checked="" type="checkbox"/>
0305	BONIFICACIONES POR TIEMPO DE SERVICIOS		<input checked="" type="checkbox"/>
0306	BONIFICACIONES REGULARES		<input type="checkbox"/>
0307	BONIFICACIONES CAFAE		<input type="checkbox"/>

[Grabar](#)

2.2.5.4. Ingresos: gratificaciones / aguinaldos

Lo identificamos bajo el “Código 0400” y corresponde al pago de las gratificaciones que percibe el trabajador en forma semestral en los meses de julio y diciembre de cada ejercicio, así como las gratificaciones proporcional (truncas) que se percibe al “cese laboral”, identificándose los conceptos respectivos, seleccionándolas y grabando la información:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Empleador >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos ? Cerrar Sesión Salir

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción
0400	INGRESOS: GRATIFICACIONES/AGUINALDOS

[cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0404	AGUINALDOS DE JULIO Y DICIEMBRE		<input type="checkbox"/>
0405	GRATIFICACIONES PROPORCIONAL		<input type="checkbox"/>
0406	GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD - LEYES 2930		<input checked="" type="checkbox"/>
0407	GRATIFICACIONES PROPORCIONAL - LEYES 29351 Y 30334		<input checked="" type="checkbox"/>
0408	GRATIFICACIONES PROPORCIONAL/TRUNCA TRABAJO PESQ LEY 30334		<input type="checkbox"/>
0409	GRATIFICACIONES PROPORCIONAL/TRUNCA TRABAJO PESQUEROS		<input type="checkbox"/>
0410	GRATIF FORMA PARTE REMUNER EXCEDE VALOR DE MERCADO C		<input type="checkbox"/>

[Grabar](#)

2.2.5.5. Ingresos: indemnizaciones

Son ingresos por indemnización laborales y los identificamos bajo el “Código 0500”, y corresponde a una compensación económica que recibe una persona como

consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica y otros que la legislación laboral las contempla y le es aplicable.

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Empleado >> Modificar >> Identificación del Empleador

Identificación del Empleador | **Mantenimiento de Conceptos** | Cerrar Sesión | Salir

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0500	INGRESOS INDEMNIZACIONES		

[cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0501	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO O HOSTILIDAD		<input checked="" type="checkbox"/>
0502	INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD		<input type="checkbox"/>
0503	INDEMNIZACIÓN POR RESOLUCIÓN DE CONTRATO SUJETO A MORAL		<input checked="" type="checkbox"/>
0504	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS		<input checked="" type="checkbox"/>
0506	INDEMNIZACIÓN POR RETENCIÓN INDEBIDA DE CTS ART. 52 D.S. Nº 01		<input type="checkbox"/>
0506	INDEMNIZACIÓN POR NO REINGRSOPORAR A UN TRABAJADOR CERRADO		<input type="checkbox"/>
0507	INDEMNIZACIÓN POR REALIZAR HORAS EXTRAS IMPUESTAS POR EL		<input type="checkbox"/>

[Grabar](#)

2.2.5.6. Descuentos al trabajador

Son descuentos al trabajador, identificado bajo el “Código 0700” y corresponde a descuentos que la empresa realice a sus trabajadores y que son debidamente autorizados, ya sea por expresa disposición de la ley, por mandamiento de un juez competente o por autorización escrita del trabajador.

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Empleado >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos

Identificación del Empleador | **Mantenimiento de Conceptos** | Cerrar Sesión | Salir

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0700	DESCUENTOS AL TRABAJADOR		

[cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0701	ADELANTO		<input checked="" type="checkbox"/>
0702	CUOTA SINDICAL		<input type="checkbox"/>
0703	DESCUENTO AUTORIZADO Y ORDENADO POR MANDATO JUDICIAL		<input checked="" type="checkbox"/>
0704	TARDANZAS		<input checked="" type="checkbox"/>
0705	INASISTENCIAS		<input checked="" type="checkbox"/>
0706	OTROS DESCUENTOS NO DEDUCIBLES DE LA BASE IMPONIBLE		<input checked="" type="checkbox"/>
0707	OTROS DESCUENTOS DEDUCIBLES DE LA BASE IMPONIBLE		<input checked="" type="checkbox"/>

[Grabar](#)

2.2.5.7. Conceptos varios

Son diversos ingresos que percibe el trabajador y se identifica bajo el “Código 0900”, son contraprestaciones que se otorgan en forma adicional en virtud de su vínculo laboral y cumplir condiciones establecidas previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores:

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Empleado >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos Generar Reporte Salir

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIRUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción
0900	CONCEPTOS VARIOS

[Cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
0901	BIENES DE LA PROPIA EMPRESA OTORGADOS PARA EL CONSUMO		<input type="checkbox"/>
0902	BONO DE PRODUCTIVIDAD		<input checked="" type="checkbox"/>
0903	CANASTA DE NAVIDAD O SIMILARES		<input type="checkbox"/>
0904	COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS		<input checked="" type="checkbox"/>
0905	GASTOS DE REPRESENTACIÓN (MOVILIDAD, VESTUARIO, VIÁTICO)		<input type="checkbox"/>
0906	INCENTIVO POR CESS DEL TRABAJADOR		<input checked="" type="checkbox"/>
0907	LICENCIA CON GOCE DE HABER		<input checked="" type="checkbox"/>

[Grabar](#)

2.2.5.8. Otros conceptos

En la ventana de “Mantenimiento de conceptos”, se visualiza el “Código 1000”, denominado “Otros conceptos”, que permite crear y registrar conceptos de ingresos al trabajador que no se encuentran descritos como ingresos en los códigos anteriormente detallados:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

Empleado >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos Cerrar Sesión Salir

Empleado

Modificar >>

Consultar >>

Eliminar >>

Declaraciones Juradas

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
1000	OTROS CONCEPTOS		

[Cerrar detalle](#)


Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
1001			

Grabar Nuevo

2.2.5.8.1. Creación de conceptos

Cuando se ingresa a la ventana “Nuevo” se abre el espacio para el llenado de la descripción y se registra el concepto del ingreso que será visualizado al momento de grabar de la forma siguiente:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

Empleado >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos Cerrar Sesión Salir

Empleado

Modificar >>

Consultar >>

Eliminar >>

Declaraciones Juradas

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Mantenimiento de Conceptos

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
1000	OTROS CONCEPTOS		

[Cerrar detalle](#)

Detalle de concepto

Código	Descripción	Afectación	Seleccionar Todos
1001	REPRESENTAR A LA EMPRESA EN EVENTOS		

Grabar Nuevo

2.2.5.8.2. Afectación de tributos

Una vez creado el nuevo concepto, se ingresa a la opción “Afectación” para determinar a qué tributos se encuentran afectos el ingreso creado a través de este Código, considerando lo siguiente:

- a. Si las percibe en forma extraordinaria, se afecta solo a la retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría (de corresponder); y
- b. Si las percibe en forma habitual, se encuentra afectos a todas las retenciones y/o aportaciones de leyes sociales.

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

Empleado >> Modificar >> Mantenimiento de Conceptos >> Afectación

AFECTACIONES

Código: 1001 - XXXXXXXXXXXXXXXX

Descripción	¿Afecto?
ESSALUD SEGURO REGULAR TRABAJADOR	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
ESSALUD - CBSSP - SEG TRAB PESQUERO	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
ESSALUD SEGURO AGRARIO / AGRICULTOR	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
ESSALUD SCTR	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
IMPUESTO EXTRAORD. DE SOLIDARIDAD	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
FONDO DERECHOS SOCIALES DEL ARTISTA	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
SENATI	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES 1990	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
RENTA 5TA CATEGORÍA RETENCIONES	<input checked="" type="radio"/> SI <input type="radio"/> NO
ESSALUD SEGURO REGULAR PENSIONISTA	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
CONTRIB. SOLIDARIA ASISTENCIA PREVIS.	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
APORTE AL FOJIMMS - LEY 29741	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO
SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES - INDEPENDIENTES - LEY 29903	<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> NO

Declaraciones Juradas, Reportes, Parámetros, Utilitarios, Ayuda

Cerrar Sesión, Salir

cerrar detalle, Seleccionar Todos

Guardar, Borrar

2.2.5.8.3. Conceptos remunerativos afectos a tributos, retenciones y/o aportaciones de leyes sociales

[illegible]

0911	PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES - PAGADAS DESPUES DE LA DECLARACIÓN ANUAL DEL IMPUESTO A LA RENTA	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
0912	PENSIONES DE JUBILACIÓN O CESANTIA, MONTEPIO O INVALIDEZ	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
0913	RECARGO AL CONSUMO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
0914	REFRIGERIO QUE NO ES ALIMENTACIÓN PRINCIPAL	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
0915	SUBSIDIOS POR MATERNIDAD	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO
0916	SUBSIDIOS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO
0917	CONDICIONES DE TRABAJO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
0918	IMPUESTO A LA RENTA DE QUINTA CATEGORÍA ASUMIDO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
0919	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES ASUMIDO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
0920	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES ASUMIDO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
0921	PENSIONES DE JUBILACIÓN O CESANTIA, MONTEPIO O INVALIDEZ PENDIENTES POR LIQUIDAR	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
0922	SUMAS O BIENES QUE NO SON DE LIBRE DISPOSICIÓN	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
0923	INGRESOS DE CUARTA CATEGORÍA QUE SON CONSIDERADOS DE QUINTA CATEGORÍA	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO

0924	INGRESOS CUARTA-QUINTA SIN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
0925	INGRESO DEL PESCADOR Y PROCESADOR ARTESANAL INDEPENDIENTE - BASE DE CÁLCULO APOORTEESSALID - LEY N° 27177	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
1000	OTROS CONCEPTOS (*)												
1001	OTROS CONCEPTOS 1	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO
1002	OTROS CONCEPTOS 2	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO
1003	OTROS CONCEPTOS 3	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO
1004	OTROS CONCEPTOS 4	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO
1005	OTROS CONCEPTOS 5	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO

Nota importante:

SI = Concepto con afectación

NO = Concepto sin afectación

FF.AA. = Fuerzas Armadas

PNP = Policía Nacional del Perú

CAFAE = Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo

(*) En el caso de que se utilicen los códigos 1001 al 1020 ("Otros Conceptos"), estos pueden ser definidos libremente por el empleador, debiéndose consignar obligatoriamente la descripción del concepto habilitado, la descripción del concepto

remunerativo y/o no remunerativo, así como sus afectaciones de las retenciones y/o aportaciones de leyes sociales.

(1) La asignación o bonificación por educación no están gravadas con las aportaciones a ESSALUD, siempre que sean por un monto razonable y se encuentren debidamente sustentadas.

(2) La asignación es distinta a las comprendidas en el inciso g) del artículo 19 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

(3) Conceptos enmarcados dentro de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

(4) El incentivo que no está gravado es el contemplado en el artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta.

0600	APORTACIONES DEL TRABAJADOR / PENSIONISTA
0601	COMISION AFP PORCENTUAL
0602	CONAFOVICER
0603	CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA PARA LA ASISTENCIA PREVISIONAL
0604	ESSALUD "+ VIDA SEGURO DE ACCIDENTE"
0605	RENTA DE QUINTA CATEGORIA - RETENCIONES
0606	PRIMA DE SEGURO AFP
0607	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES - D.L. N° 19990
0608	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES - APORTACIÓN OBLIGATORIA

0609	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES - APORTACIÓN VOLUNTARIA
0610	ESSALUD - SEGURO REGULAR - PENSIONISTA
0611	OTROS APORTACIONES DEL TRABAJADOR / PENSIONISTA
0612	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES "ASEGURA TU PENSIÓN"
0613	RÉGIMEN NACIONAL DE PENSIONES - DECRETO LEY N° 20530
0614	RÉGIMEN PENSIONARIO DEL SERV. DIPLOMÁTICO
0615	RÉGIMEN DE PENSIONES MILITAR - POLICIAL
0700	DESCUENTOS AL TRABAJADOR
0701	ADELANTO
0702	CUOTA SINDICAL
0703	DESCUENTO AUTORIZADO U. ORDENADO POR MANDATO JUDICIAL
0704	TARDANZAS
0705	INASISTENCIAS
0706	OTROS DESCUENTOS AL TRABAJADOR NO DEDUCIBLES DE LA BASE IMPONIBLE
0707	OTROS DESCUENTOS AL TRABAJADOR DEDUCIBLES DE LA BASE IMPONIBLE
0800	APORTACIONES DE CARGO DEL EMPLEADOR
0801	SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES - APORTACIÓN VOLUNTARIA
0802	FONDO DE DERECHOS SOCIALES DEL ARTISTA
0803	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. N° 688
0804	ESSALUD (SEGURO REGULAR, CBBSP, AGRARIO / ACUICULTOR) - TRABAJADOR
0805	ESSALUD - SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
0806	PENSIONES - SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
0807	SENATI
0808	IMPUESTO EXTRAORDINARIO DE SOLIDARIDAD
0809	OTRAS APORTACIONES DE CARGO DEL EMPLEADOR
0810	EPS - SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
0811	SEGURO INTEGRAL DE SALUD - SIS

2.2.6. Datos de información en el PDT Plame

Luego de haber sincronizado la información general al ingresar a la Plame, se obtienen los datos de trabajadores inscritos en T-Registro de los trabajadores, pensionistas, personal en formación y personal de terceros en el PDT Plame, a fin de efectuar el llenado del periodo a declarar, ingresando a “Declaraciones juradas” y se ubica la opción “Nueva declaración”, donde se registra el periodo tributario. Y se da clic a “Ejecutar”, para luego ingresar al Detalle de declaración.

The screenshot displays the 'PDT Planilla Electrónica - PLAME' interface. The left sidebar contains a menu with 'Empleador', 'Declaraciones Juradas', 'Nueva declaración', 'Declaraciones registradas', 'Declaraciones generadas', 'Reportes', 'Parámetros', 'Utilitarios', and 'Ayuda'. The main area is titled 'Información General' and contains the following fields:

- Datos básicos de la declaración:**
 - RUC: 10000000000000000000
 - Nombre / Razón Social: CASTILLO CHIRUAN JORGE TROSKY
 - Periodo Tributario (mm/aaaa): 04/2019
 - ¿Es declaración sustitutoria o rectificatoria?: SI NO
- Obtención de datos del T-REGISTRO***
 - Para obtener o actualizar prestadores del T-REGISTRO en su declaración, seleccione una de las opciones y presione "Ejecutar".
 - ☒ Sincronizar datos con T-REGISTRO (Clave SOL) [Ejecutar]
 - ☐ Utilizar datos T-REGISTRO al: 2019-04-05 17:25:52 [Ejecutar]
 - La declaración se elaboró con los datos del T-REGISTRO al: 2019-04-05 17:25:52

At the bottom, there is a note: '*Si solo cuenta con PSE 4ta. Categoría el aplicativo verifica que no registre prestadores en el T-REGISTRO.' and buttons for 'Validar' and 'Guardar'.

2.2.6.1. Luego de haber identificado los datos solicitados en la Información General y en Mantenimiento de Conceptos, se da clic en “Ejecutar”, y nos encontramos aptos para la declaración del periodo mensual.

This screenshot shows the same 'PDT Planilla Electrónica - PLAME' interface, but with a confirmation message box overlaid. The message box is titled 'PDT 0001 - Planilla Electrónica PLAME' and contains the text: 'Concluyó el proceso de carga de prestadores del T-REGISTRO a la declaración.' with an 'Aceptar' button. The background interface shows the same fields as the previous screenshot, but the 'Ejecutar' button for the 'Sincronizar datos con T-REGISTRO' option is now disabled.

2.2.6.2. Trabajadores

Al ingresar en “Detalle de Declaración”, se visualiza la relación de los trabajadores declarados y registrados en el T-Registro, por tal motivo, al sincronizar la información, se visualiza la relación de trabajadores declarados.

Una vez ingresado a la ventana “Trabajadores”, nos encontramos aptos para ingresar a la columna “Editar detalle”, donde se ingresarán datos relacionados al comportamiento del o de los trabajadores durante el periodo que se está declarando.

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores Cerrar Sesión Salir

Empleador
Declaraciones Juradas
Nueva declaración >>
Declaraciones registradas >>
Declaraciones generadas >>

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

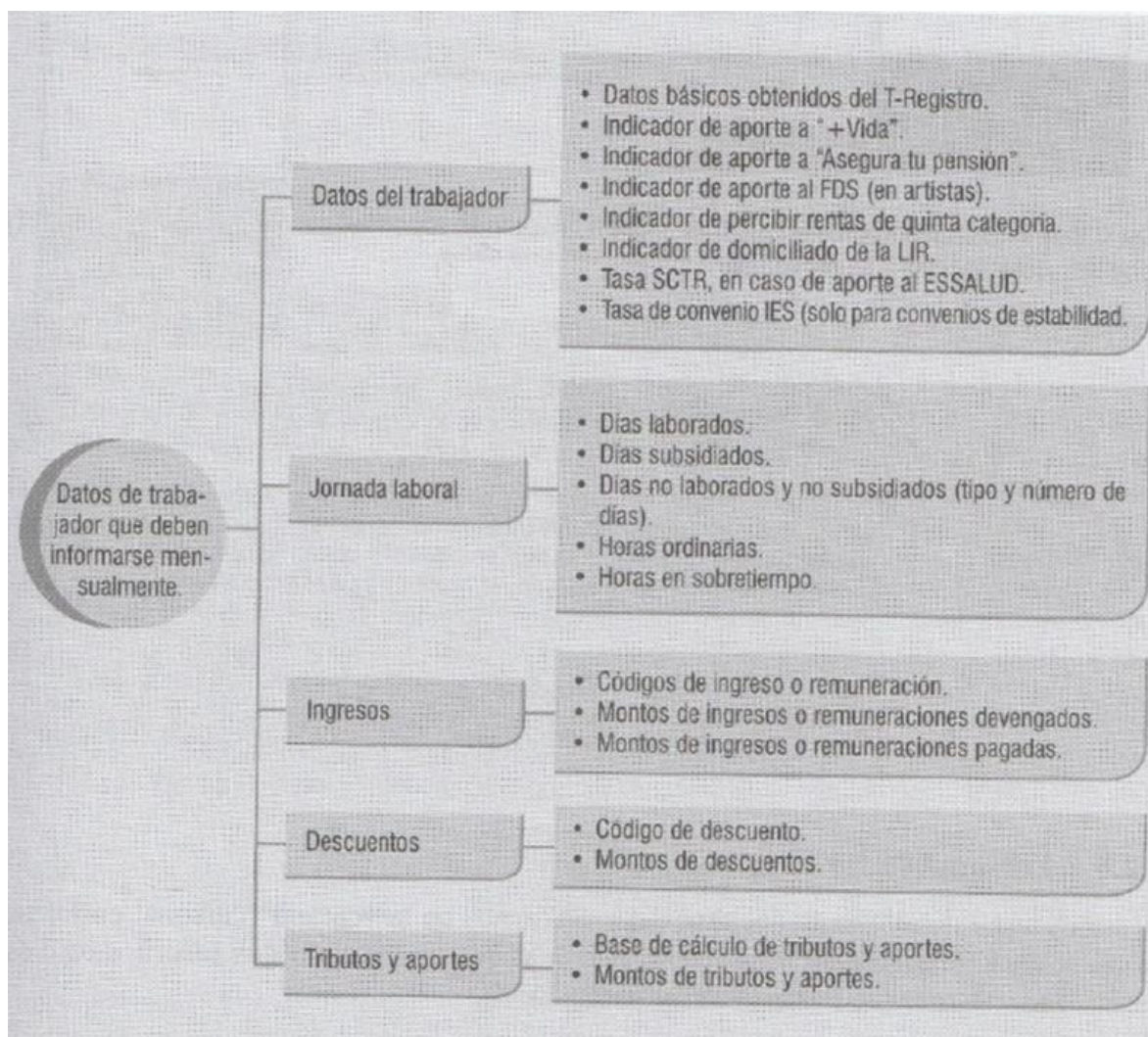
RUC: 10256625575 - CASTILLO CHIHUAT JORGE TROSKY

Trabajadores **Personista** **Personal en For...** **Personal Tercer...** **PS de la Categoría**

Filtrar por:

Tip.Doc. - Num.Doc.	Apellidos y Nombres	Días Lab.	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Reto a Pagar	Aporte Empl.	Editar detalle	Est
01-44389103	BRINGAS DIAZ QIAI	31							
01-41562205	CASTILLO CHIHUAT	31							
01-72484457	CASTILLO CHIHUAT	31							
01-45473054	CHAVEZ NUÑEZ FR	31							
01-42380241	DE LAMA LAURA M	31							
01-25579034	DEL AGUILA ANGEL	31							
01-88430282	MURAYCO CHAVEZ	31							
01-67238198	PICON PINEDO ALF	31							

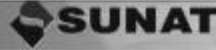
Registros del 1 al 8 de 8 | Página 1 de 1 |



2.2.6.3. Pensionistas

De registrarse personal "Pensionistas" en el T-Registro, al sincronizar la información requerida se visualiza a las personas a declarar.

Al no haber personal "Pensionistas" registrados, no se halla persona alguna a declarar.

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal en Formación [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleado

Declaraciones Juradas

RUC: 10256825879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Personalista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Filtrar por: Nombre

Tip. Doc. - Num. Doc.	Apellidos y nombres	Monto	Editar detalle	Est.
01-42870701	QUIROZ ESLADO LUIS ENRIQUE			
01-47889729	RONCEROS MARCOS EULOGIO			

Registros del 1 al 2 de 2 | Página 1 de 1 | Total: 2

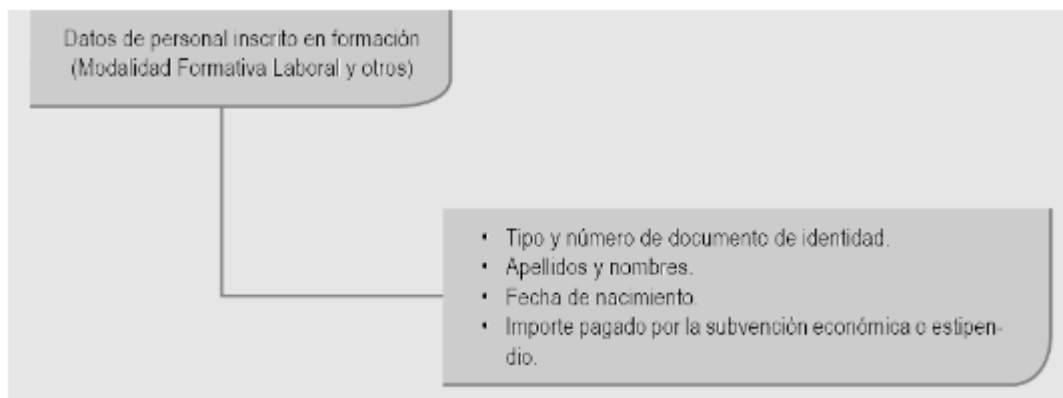
Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y profesional. Las personas contratadas bajo las condiciones establecidas no se encuentran sujetas a la normativa laboral vigente, sino a su norma especial regulada por la Ley N° 28518.



2.2.6.5. Personal de terceros

Al ingresar a la ventana “Personal terceros” visualizamos que se encuentran dos personas bajo esta modalidad de desplazadas o destacadas a otros centros de trabajo, de acuerdo a la información a través del TRegistro

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal Terceros

Cerrar Sesión Salir

Empleador

Declaraciones Juradas

RUC: 10256625579 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Filtrar por: Nombre Buscar Mostrar todos

Tip. Doc. - Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Tasa (%)	Base de Cálculo	Es Salud SCTR	Editar detalle	Est
01-08057579	CARPIO CHAVEZ ESAU EMILIO					
01-26501238	CHIHUAN YAGOLGA ELSA JOSEFINA					

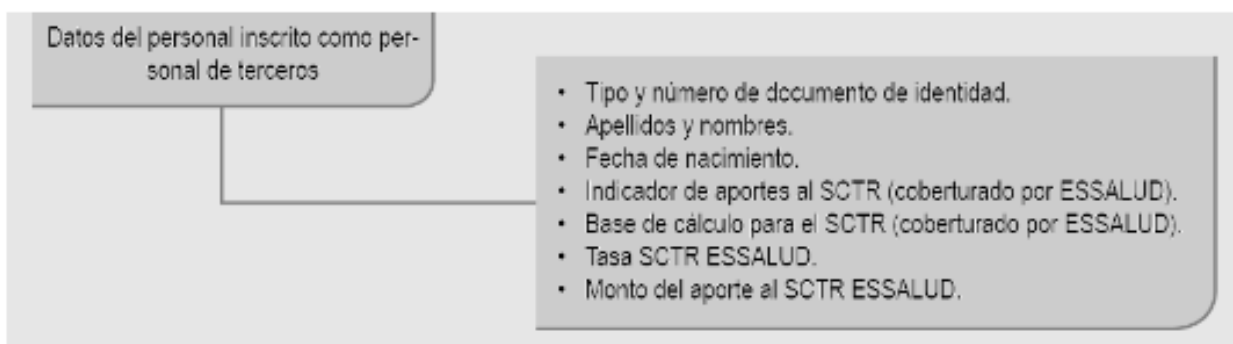
Registros del 1 al 2 de 2 | Página 1 de 1 | Ir a la página Total: 2

Importar archivo Vender Guardar

Reportes Parámetros Utilitarios Ayuda

Son aquellos trabajadores o prestadores de servicios que sean destacados o desplazados para prestar servicios en los lugares o centros de trabajo, establecimientos, unidades productivas u organización laboral de otro empleado, independientemente del hecho de que ambos mantengan su vínculo jurídico.

Solo debe declararse en Plame, cuando el aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) Salud sea contratado con ESSALUD.



2.2.6.6. PS 4ta. Categoría

Por este medio se declara a toda prestación de servicios a través del ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio y otros por cualquier servicio que genere rentas de 4ta. categoría, tales como las funciones de director de empresas, síndico, mandatario, gestor de negocios, albacea y actividades similares,

incluyendo el desempeño de las funciones del regidor municipal o consejero regional por las cuales recibe dietas.

The screenshot shows the 'PDT Planilla Electrónica - PLAME' interface. The top navigation bar includes 'Declaraciones Juradas', 'Nueva declaración', 'Detalle de Declaración', and 'PS Cuarta Categoría'. The left sidebar contains 'Empleado', 'Declaraciones Juradas', 'Nueva declaración', 'Declaraciones registradas', 'Declaraciones generadas', 'Reportes', 'Parámetros', 'Utilitarios', and 'Ayuda'. The main area displays 'Información General' and 'Detalle de Declaración'. Under 'Detalle de Declaración', there are tabs for 'Trabajadores', 'Pensionista', 'Personal en For...', 'Personal Tercer...', and 'PS 4ta Categoría'. The 'PS 4ta Categoría' tab is active, showing a table with columns: 'Tip. Doc.', 'Ruc. Doc.', 'Apellidos y Nombres', 'Monto', 'Reteno Imp. Rta 4ta Cat', 'Editar detalle', 'Eliminar', and 'Est'. The table is currently empty, and a message at the bottom states 'No hay registros | Página 0'. Navigation buttons like 'Importar archivo', 'Nuevo', and 'Seleccionar PS-4ta' are visible at the bottom.

2.2.6.6.1. Ingreso PS 4ta. Categoría

Al ingresar a la ventana PS 4ta. Categoría en un determinado periodo, siempre se visualiza en blanco, es el único concepto que NO es necesario que se registre previamente en el T-Registro. En la Plame se debe declarar en el periodo (mes) en que se pague, que es de acuerdo a lo percibido por la persona que prestó el servicio.

Una vez ingresado a la ventana “PS 4ta. Categoría”, para registrar a la persona independiente que realizó el servicio, damos un clic en “Nuevo” y registramos en la nueva venta que se abre “Datos PS 4ta. Categoría”.

The diagram illustrates the data required for the 'Datos PS 4ta. Categoría' form. A box labeled 'Datos del personal independiente prestador del servicio' points to a list of required information:

- Tipo de documento (DNI, CE, RUC o pasaporte).
- Número de documento.
- Apellidos y nombres.
- Condición de domicilio (domiciliado o no domiciliado).
- Si tiene convenio para evitar la doble imposición.

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Declaración de la Deuda**

RUC: 1026625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Tip Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Retenc Imp Rta 4ta Cat.	Est

[cerrar detalle](#)

Datos PS 4ta Categoría **Detalle de Contribuyentes**

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Tipo documento:

Nro de documento: [Validar RUC](#)

Apellidos y Nombres:

Condición de domicilio según impuesto a la renta: ☒ Domiciliado ☐ No Domiciliado

¿Tiene convenio para evitar doble imposición?: ☐ SI ☒ NO

[Grabar](#)

2.2.6.6.2. Validación de datos

Una vez ingresados los datos solicitados de la persona independiente, sobresale una ventana de “Validar RUC”, que al aceptarlo, convalida la información registrada.

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Declaración de la Deuda**

RUC: 1026625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Tip Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Retenc Imp Rta 4ta Cat.	Est

[cerrar detalle](#)

PDT 0601 - Planilla Electrónica PLAME

i Se han descargado correctamente los datos desde SUNAT para el RUC ingresado.

[Aceptar](#)

Nro de documento: [Validar RUC](#)

Apellidos y Nombres:


Condición de domicilio según impuesto a la renta: ☒ Domiciliado ☐ No Domiciliado

¿Tiene convenio para evitar doble imposición?: ☐ SI ☒ NO

[Grabar](#)

2.2.6.6.3. Validación de datos registrados

Luego de ser validado, se da un clic en la pestaña “Nuevo” para ingresar estar hábil en el registro de los prestadores de servicios:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría >> Detalle de Comprobantes ? Cerrar Sesión Salir

Empleado

Declaraciones Juradas

RUC: 1026825879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores **Pensionista** **Personal en For...** **Personal Tercer...** **PS 4ta Categoría**

Tip-Ium. Doc. Apellidos y Nombres Monto Retenc Imp 4ta Cat Est

06-10264743318 IZQUIERDO DE SOTO NORMA ADELA

[ver detalle](#)

Datos PS 4ta Categoría **Detalle de Comprobantes**

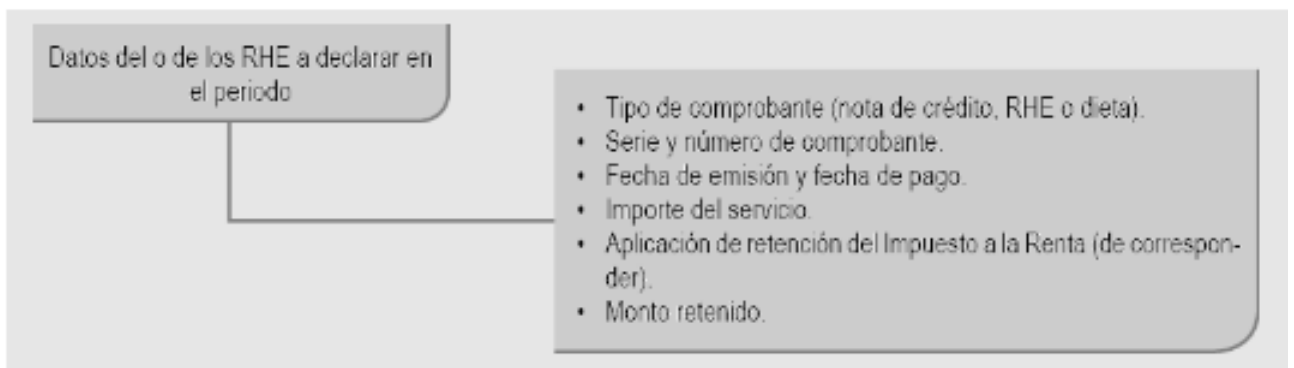
Tipo Comp.	Serie	Nro Comp.	Fecha Emisión (dd/mm/aaaa)	Fecha Pago (dd/mm/aaaa)	Monto	Aplica Retenc Rta	% Ret	Retenc. Imp Rta 4ta cat
R HONORARIO								0.0

Reportes Parámetros Utilitarios Ayuda

Grabar Nuevo

2.2.6.6.4. Datos solicitados

Al ingresar los datos solicitados por cada Recibo de Honorarios Electrónicos (RHE), y se da clic en “Grabar”, queda insertada la(s) información(es) que se declara(n) en el periodo en que corresponde el pago correspondiente.



2.3. Preguntas frecuentes relacionadas a la planilla mensual de pagos - Plame

• Si un empleador no cuenta con trabajadores dependientes activos en un periodo; sin embargo, sí ha recibido la prestación de servicios de trabajadores independientes, a quienes no les efectúa retención por rentas de cuarta categoría, ¿debe presentar el PDT Plame?

Respuesta:

Aun sin contar con trabajadores en planilla en un periodo, pero percibió servicios de un servidor independiente, la empresa al ser un agente de retención de cuarta categoría deberá presentar el PDT Plame, siempre que haya pagado o acreditado honorarios, al margen de que se haya o no producido la retención.

- **¿Cuál es el máximo de días ordinarios al mes?, ¿de qué depende?**

Respuesta:

El número de días que recoge el aplicativo (PDT Plame) es el número de días del mes del periodo que se está declarando. Estas pueden ser de 30 o 31 días (según el periodo que se declara), y estará formado por la suma de los días efectivamente laborados + subsidiados + días no laborados y no subsidiados.

- **En el caso de los trabajadores que estuvieron subsidiados los últimos 5 días del mes y al momento de presentar el PDT Plame no se contaba con el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), ¿cómo se deberá declarar?**

Respuesta:

En la Casilla Días Subsidiados (Jornada Laboral de Detalle de la Declaración), deberá consignar el tipo de subsidio (enfermedad/accidente o maternidad) y el número de días subsidiados que corresponden al periodo de declaración.

- **En lo que se refiere a la retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, ¿el PDT Plame lo calculará automáticamente?**

Respuesta:

No, el importe de las retenciones de quinta categoría debe ser ingresado por el empleador en el PDT Plame, casilla dispuesta a ingresar en forma manual.

- **Si la persona ha faltado varios días pero por motivos distintos, ¿deberá indicar día por día el motivo?**

Respuesta:

Si los motivos son diferentes y están contemplados en el aplicativo, entonces deberá diferenciarlos. En las versiones actualizadas del PDT Plame, se incorporan nuevos tipos de suspensión de la relación laboral, previstos en la Ley N° 30057 y Ley N° 29944.

- **¿Cómo se declaran los días de suspensión temporal por los permisos remunerados y los permisos no remunerados?**

Respuesta:

Si el permiso es remunerado se consignará como tipo de suspensión el 26 “S.I. licencia con goce de haber”, y de no ser remunerado se consignará el tipo 5 “S.P. Permiso, licencia u otros motivos sin goce de haber”.

• Si un trabajador ingresa a laborar 15 días antes de cerrar el mes, ¿cuáles son las bases imponibles para calcular los aportes al ESSALUD y a la ONP?

Respuesta:

En el caso de los aportes al ESSALUD los aportes deben efectuarse tomando como base imponible, la Remuneración Mínima Vital (RMV), en el supuesto de que la remuneración del mes fuera menor a la RMV, independientemente del número de días y horas laboradas por el trabajador durante el periodo. Solo se aplicará proporcionalidad en caso existan días subsidiados y la remuneración devengada sea menor a la RMV; en relación a las aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) se aplicará la retención sobre la remuneración devengada (percibida) del trabajador.

• Los trabajadores y/o pensionistas afiliados a “+ Vida Seguro de Accidentes” (antes: ESSALUD Vida), ¿se declaran en el PDT Plame?

Respuesta:

Las primas correspondientes al seguro privado contra accidentes “+ Vida Seguro de Accidentes” serán recaudadas a través del PDT Plame. Para estos efectos, el empleador identificará a los trabajadores o pensionistas que hayan suscrito este tipo de seguro.

• ¿Es necesario que una empresa antes de pagar el SCTR - ESSALUD prestaciones de salud, suscriba convenio con ESSALUD?

Respuesta:

Sí, es necesario que la empresa previamente suscriba el convenio con ESSALUD, dado que esta entidad le fijará las tasas correspondientes, según las actividades de riesgo que desarrolle.

• Si el trabajador ha informado que percibe otros ingresos de 5ta categoría, ¿se refiere a los ingresos que percibió el trabajador en su anterior trabajo o a los ingresos que percibe el trabajador simultáneamente de otros empleadores, además del declarante?

Respuesta:

Responderá que “Sí” aquel empleador al que corresponda efectuar la retención del IR de quinta categoría por ser el que abona la mayor renta de quinta categoría, cuando el trabajador recibe en forma simultánea de otros empleadores. Los ingresos de los otros empleadores deberán ser registrados en la sección “Tributos y aportes”, casilla auxiliar en el concepto 0605 - Renta Quinta Categoría Retenciones.

• ¿A qué se denominan gratificaciones proporcionales? y ¿cómo se declaran en el PDT Plame?

Respuesta:

Las gratificaciones proporcionales, conocidas como “gratificaciones trunca”, son aquellas percibidas por el trabajador al cese laboral, antes de la fecha en que corresponda percibir la gratificación (julio o diciembre), y hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, estableciéndose que percibirá la gratificación trunca respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

• Los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia que paga ESSALUD, ¿se encuentran gravados con aportes al Sistema Nacional de Pensiones?

Respuesta:

Los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia no son conceptos abonados al trabajador por la prestación de sus servicios, dado que en el caso de los dos primeros se abonan al trabajador en calidad de indemnización dado el perjuicio que le ocasiona la no prestación de sus servicios, mientras que en el caso del subsidio por lactancia, este es un ingreso que se abona, por disposición legal, a la persona que está a cargo del recién nacido para su manutención, en tal sentido, dichos conceptos no se encuentran afectos a las aportaciones al SNP.

• Si un trabajador estuvo subsidiado los últimos 5 días del mes y al momento de presentar el PDT Plame no se contaba con el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), ¿cómo se deberá declarar?

Respuesta:

En la Casilla Días Subsidiados (Jornada Laboral de Detalle de la Declaración) deberá consignar el tipo de subsidio (enfermedad/accidente o maternidad) y el número de días subsidiados que corresponden al periodo de declaración.

- **¿Cómo declara el empleador el monto de las devoluciones por retenciones en exceso de 4ta categoría de ejercicios anteriores efectuadas a los trabajadores con quienes se mantiene vínculo laboral?**

Respuesta;

Deberá declarar el monto retenido en exceso en la casilla 0928 del PDT - Plame, de no encontrarse habilitado, ingresar a la pestaña "Mantenimiento de conceptos" y ubicar dicho casillero en el rubro "Conceptos varios".

- **¿A quiénes se considera PS 4ta. Categoría?**

Respuesta:

Se considera a quienes obtienen ingresos por el ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio. Asimismo, están incluidos quienes desempeñan las funciones de síndico, gestor de negocios, director de empresas, mandatario, albacea y quienes realizan actividades similares.

- **¿Las retenciones de 4ta. Categoría se deben declarar independientemente del tiempo que prestan servicios al empleador? (Un día, una semana, un mes, etc.)**

Respuesta:

Para que un PS 4ta Categoría sea incluido en un determinado periodo es que el declarante haya pagado o acreditado honorarios que constituyan rentas de 4ta. categoría en el periodo de declaración, sin importar el monto pagado.

- **Para el caso de PS de 4ta. Categoría, ¿se informarán en el PDT Plame los que están en ejecución en dicho periodo?, o ¿a los que se les paga en ese periodo?**

Respuesta:

Se informará a quienes se les pague o acredite honorarios que constituyan rentas de cuarta categoría. Pueda que el servicio haya sido prestado en periodos anteriores, pero pagados en el periodo en que se declara.

- **Cuando hay recibos por honorarios cuyos emisores tienen autorización de suspensión de retenciones, ¿Cómo se registrarán sin aplicar la retención?**

Respuesta

Se deberá informar en el PDT PLAME los datos referidos a la prestación de servicios y los relacionados con el recibo por honorarios. Si el PS 4ta Categoría cuenta con autorización de suspensión de retenciones de cuarta categoría, indicará "No" en la

columna “Aplica retención”, no obstante debe procederse al registro de los otros datos.

2.4. Casos prácticos

2.4.1. Llenado del T-Registro

• Del empleador

La empresa del sector privado Comercial Santa Bárbara S.A.C., identificada con R.U.C. N° 20256625879, Celular N° 9-90501259 y correo csdsanbar@gmail.com, es una empresa inscrita en el REMYPE y no desarrolla actividades de riesgo.

Registro del Empleador

Datos del Empleador

Tipo de empleador: ☐ Grande ☒ Pequeña empresa ☐ Microempresa

Cód Ciudad + Número: 000001/25

Teléfono: 9-90501259

Correo electrónico: csdsanbar@gmail.com

¿Está obligado a aportar al SENATI? ☐ Sí ☒ No

Datos Laborales y de Seguridad Social

¿Es una empresa inscrita en el REMYPE? ☒ Sí ☐ No

¿Es una Empresa Provisional de personal con discapacidad? ☐ Sí ☒ No

¿Es una Agencia Privada de Empleo? ☐ Sí ☒ No

¿Destaca o desplaza personal a otras empresas? ☐ Sí ☒ No

¿Destaca o desplaza personal? ☐ Sí ☒ No

¿Tiene trabajadores sin régimen pensionario? ☐ Sí ☒ No

La empresa se codifica a: N/A

¿Desarrolla actividades de riesgo SCTRT? ☐ Sí ☒ No

¿Tiene trabajadores por los que aporte al SCTRT? ☐ Sí ☒ No

¿Tiene Supervisor o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST)? ☒ Sí ☐ No

Inicio de vigencia SST: 15/01/2019

• Categorías - Identificación de las personas a declarar

Luego de ingresar los datos de la empresa, procederemos a registrar los datos de la persona a declarar, pueden ser un trabajador, pensionista, personal de tercero ó persona en formación laboral.

Ingresamos los datos del personal a declarar, para que el programa realice la “Búsqueda de persona” y actualice sus datos de identificación, visualizándose lo siguiente:

Registro de Trabajadores, Pensionistas y Otros Prestadores de Servicios				
Datos de Identificación				
Ingrese a la opción Búsqueda de Persona actualice los datos de identificación de la persona				
Tipo y Número de Documento:	25062567	Fecha de Nacimiento:	22/09/1952	País emisor de Documento:
Apellidos y Nombres:	CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY	Sexo:	Masculino	Estado Civil:
Nacionalidad:				
Teléfono(código y número):	1-4877777	Primera dirección:	ARICA 185 -CALLAO-LA PERLA	
Correo electrónico:	jorge_trosky@hotmail.com	Segunda dirección:	Detalle	
Categoría				
<input checked="" type="radio"/> Resumen de Prestadores <input type="radio"/> Trabajador <input type="radio"/> Personal de Terceros <input type="radio"/> Personal en formación laboral				
Trabajador Pensionista Personal en formación laboral Personal de Terceros				
<input type="button" value="Grabar"/> <input type="button" value="Retornar"/>				
Para mayor detalle respecto a las opciones e información solicitada, sírvase ingresar al siguiente enlace: Ayuda del T.Registro				

• Del trabajador

Datos laborales

Tiene registrado en planilla al empleado trabajador Jorge Trosky Castillo Chihuán bajo las condiciones siguientes:

- Fecha de ingreso : 1 de abril del 2019
- Tipo de trabajador : Empleado
- Régimen laboral : Decreto Legislativo N° 728
- Cargo a ocupar : Contador – Auditor
- Modalidad de contrato : Por inicio de actividad
- Remuneración: S/ 6,000
- Asignación Familiar : S/ 93
- Forma de pago : Quincenal
- Depósito en cuenta : Banco de Crédito del Perú
- Cuenta de ahorros : N° 1929627943003
- Jornada laboral : Máximo permitido
- Situación especial : No discapacitado y no sindicalizado

Categoría			
Resumen de Prestadores Trabajador Personal de Terceiros Personal en formación laboral			
Datos laborales			
Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)	Recibe de baja del registro	
Periodo laboral	01/04/2019		
Tipo de trabajador		EMPLEADO	
Regimen laboral	DECRETO LEGISLATIVO No 728		
Categoría ocupacional	EMPLEADO		
Código	25004	CONTADOR, AUDITORIA DE EMPRESAS	
Disposición	CONTADOR, AUDITORIA DE EMPRESAS		
Tipo de contrato	CONTRATO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD		
Tipo de pago y periodicidad de ingresos	DEPOSITO	QUINCENAL	
Entidad y cuenta bancaria	BANCO DE CREDITO DEL PERU	19219627943893	
Monto de remuneración básica móvil	WERS		
Establecimiento donde labora		10256625679 - CASTILLO CHEHAN XOSSE TRIOSEY	
Cof. Local		Local	
0000		SR. AFSCA NRO. 186 PROV. CONST. DEL CAJ.	
Tipo		DOMICILIO FISCAL	
Jornada laboral		<input checked="" type="checkbox"/> Jornada de trabajo máxima <input type="checkbox"/> Jornada atípica o acumulativa <input type="checkbox"/> Trabajo en horario nocturno	
Situación especial		NINGUNA	
(Persona con discapacidad?)		<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
(Sindicalizado?)		<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
Situación		Activo	

• Datos de seguridad social

Para fines de cubrir su atención de salud y su régimen pensionario, nos entrega los datos siguientes:

- Fecha de inicio : 1 de abril del 2019
- Régimen de Salud : ESSALUD regular
- Sistema pensionario : AFP ProFuturo
- CUSPP : N° 192571JCCTH3
- SCTR : No aporta

Categoría			
Resumen de Prestadores Trabajador Personal de Terceiros Personal en formación laboral			
Datos laborales			
Datos de Seguridad Social			
Regimen de salud	ESSALUD REGULAR (Inclusivamente)		
Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)	01/04/2019	Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)	
Regimen pensionario	AFP PROFUTURO	Consulta SBS	
CUSPP	192571JCCTH3	Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)	01/04/2019
Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)			
¿Aporta al SCTR?		<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No	
Cobertura Pensión		<input type="radio"/> ONP <input checked="" type="radio"/> Seguro Privado	
Cobertura Salud		<input type="radio"/> Inicial <input checked="" type="radio"/> EPS	
Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)		Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)	
		Detalle	

• Datos de la situación educativa

Para fines del registro educativo del trabajador, nos informan lo siguiente:

- Título académico : Contador público colegiado
- Situación educativa : Titulado
- Tipo grado superior : Educación universitaria completa

Datos laborales

Datos de Seguridad Social

Datos de la Situación Educativa

La Situación Educativa que deberá consignar es la de mayor nivel alcanzado por el trabajador.

Situación Educativa: [Ver Estudios Anteriores](#)

Para la Situación Educativa elegida, deberá indicarse como formación superior completa el tipo "Educación universitaria completa"

Relación de Estudios Concluidos: [Agregar Información](#)

Estudios en el País	Tipo Institución	Régimen	Nombre Institución	Carrera	Año de Egreso	Modificar	Eliminar
---------------------	------------------	---------	--------------------	---------	---------------	-----------	----------

• Información adicional

Al registrar la situación educativa y señalar que es un profesional "Titulado", se abre una ventana donde deberá registrar como información adicional el detalle de los estudios concluidos:

- Formación superior : Educación universitaria completa
- Institución educativa : En el Perú
- Régimen educativo : Centro nacional
- Centro de procedencia : Universidad - Nombre de la institución : Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Programa de carrera : Contabilidad
- Año de egresado : 1980

Categoría

[Resumen de Estadísticas](#) | [Trabajador](#) | [Personal de Terceros](#) | [Personal en formación laboral](#)

Datos laborales

Datos de Seguridad Social

Datos de la Situación Educativa

La Situación Educativa que deberá consignar es la de mayor nivel alcanzado por el trabajador.

Situación Educativa: [Ver Estudios Anteriores](#)

Para la Situación Educativa elegida, deberá indicarse como formación superior completa el tipo "Educación universitaria completa"

Relación de Estudios Concluidos: [Agregar Información](#)

Datos Tributarios

Para mayor detalle respecto a los

Detalle de Estudios Concluidos

Sólo puede incluir hasta cinco registros por cada tipo de formación superior completa (Educación universitaria completa o Educación superior completa). Se requiere ingresar más información, considere el estudio concluido más actual.

Formación Superior Completa:

¿Existe en una Institución Educativa del Perú? ☒ Sí ☐ No

Régimen de la Institución Educativa: ☒ Pública ☐ Privada

Tipo Institución Educativa:

Nombre de la Institución Educativa: [Buscar](#)

Carrera: [Buscar](#)

Año de Egreso: [Aceptar](#) [Cancelar](#)

• Información Adicional

Datos laborales

Datos de Seguridad Social

Datos de la Situación Educativa

La Situación Educativa que deberá consignar es la de mayor nivel alcanzado por el trabajador.

Situación Educativa: [Ver Estudios Anteriores](#)

Para la Situación Educativa elegida, deberá indicarse como formación superior completa el tipo "Educación universitaria completa"

Relación de Estudios Concluidos: [Ver Estudios Concluidos](#)

Estudios en el País	Tipo Institución	Régimen	Nombre Institución	Carrera	Año de Egreso	Modificar	Eliminar
SI	UNIVERSIDAD	PUBLICA	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	CONTABILIDAD	1966		

• Datos tributarios

Para concluir el llenado de los datos del trabajador, ingresamos a “Datos tributarios” y registramos lo siguiente:

- Renta de quinta categoría : Afecto (de corresponder)
- Aplicación de convenio : No tiene

Categoría

[Resumen de Prestaciones](#) | [Trabajador](#) | [Personal de Terceros](#) | [Personal en formación laboral](#)

Datos laborales

Datos de Seguridad Social

Datos de la Situación Educativa

Datos Tributarios

☐ Permite rentas de 5ta categoría [Inc. el Art. 28 de la LUP] ☒ No

☐ Aplica convenio para evitar doble imposición? ☒ No

[Actualizar](#)

• Del personal de terceros

La empresa declarante registra a un “Personal de terceros” bajo las condiciones siguientes:

- Empresa que destaca o desplaza : San Cristóbal S.A.C.
- R.U.C. : 20425425425
- Fecha de inicio de destaque o desplace : 01/05/2019
- Situación de la persona : Activo
- Sistema pensionario : Privado
- Cobertura Salud : ESSALUD regular
- Fecha de inicio : 01/05/2019

Categoría			
Resumen de Prestadores		Trabajador	
Personal de Servicio		Personal en formación laboral	
Información complementaria			
RUC de la empresa que contrata o destituye		Código	Local
0021668366 - ALZAPORA MORDON KATYA RA		0000	PR. ARICA PROV. TARAPACA
Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)		Fecha de fin (dd/mm/aaaa)	
01/06/2019			
Período de destitución o cesación		Detalle	
Situación		Activo	
Cobertura Pensión		<input type="radio"/> DNP <input checked="" type="radio"/> Seguro Privado <input type="radio"/> EPS	
Cobertura Salud		<input checked="" type="radio"/> ESSALUD <input type="radio"/> Seguro Privado <input type="radio"/> EPS	
Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)		Fecha de fin (dd/mm/aaaa)	
01/06/2019			
Detalle			
Aceptar			

• Del personal en formación laboral

La empresa declarante registra a un “Personal en formación laboral” bajo las condiciones siguientes:

- Tipo de modalidad formativa : Aprendizaje con predominio
- Asistencia en salud : ESSALUD
- Situación educativa : Instituto Superior San Juan
- Fecha de inicio formativo : 01/06/2019
- Empresa donde se forma : San Cristóbal S.A.C.
- Horario establecido : Diurno
- Situación de la persona : Activo
- Condiciones : No discapacitado

Categoría			
Resumen de Prestadores		Trabajador	
Personal de Servicio		Personal en formación laboral	
Información Complementaria			
Tipo de modalidad formativa:		APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN LA EMPRESA	
Seguro médico:		<input checked="" type="radio"/> ESSALUD <input type="radio"/> Compañía Privada	
Situación Educativa:		INSTITUTO SUPERIOR (INSTITUTO SUPERIOR, ITC)	
Ocupación:		ASISTENTE SOCIAL, EMPRESA	
Centro de Formación:		<input type="radio"/> Centro Educativo <input type="radio"/> Universidad <input checked="" type="radio"/> Instituto <input type="radio"/> Otros	
Período formativo:		Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de fin (dd/mm/aaaa)
		01/06/2019	
Establecimiento en el que se forma		Código	Local
		0000	PR. ARICA PROV. TARAPACA
¿Presente Discapacidad? :		<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No	
¿Horario Nocturno? :		<input type="radio"/> SI <input checked="" type="radio"/> No	
Situación:		ACTIVO	
Aceptar			

2.4.2. Llenado de la planilla mensual de pagos - Plame

• Del empleador

La empresa al ingresar al PDT Planilla Electrónica - Plame, en forma virtual con su Clave SOL para la presentación mensual, como información general deberá declarar lo siguiente:

- Razón social : Virgen de Cocharcas S.A.C.
- RUC : Nº 20256625879
- Periodo a declarar : Abril del 2019
- Condición : Nueva declaración

The screenshot displays the 'PDT Planilla Electrónica - PLAME' web interface. The top navigation bar includes the SUNAT logo and links for 'Correr Sesión' and 'Salir'. The main menu on the left lists 'Empleador', 'Declaraciones Juradas', 'Reportes', 'Parámetros', 'Utilitarios', and 'Ayuda'. The 'Declaraciones Juradas' section is expanded, showing 'Nueva declaración', 'Declaraciones registradas', and 'Declaraciones generadas'. The 'Información General' tab is active, displaying 'Datos básicos de la declaración' with the following fields: RUC (10256625879), Nombre / Razón Social (CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY), Periodo Tributario (mm/aaaa) (03/2019), and a checkbox for '¿Es declaración sustitutoria o rectificatoria?' (set to NO). Below this is the 'Obtención de datos del T-REGISTRO*' section, which includes instructions and two options: 'Sincronizar datos con T-REGISTRO (Clave SOL)' (selected) and 'Utilizar datos T-REGISTRO al: 2019-03-13 15:38:51'. Both options have an 'Ejecutar' button. A footer note states: '*Si solo cuenta con PS 4ta. Categoría el aplicativo verifica que no registre prestadores en el T-REGISTRO.' At the bottom are 'Validar' and 'Guardar' buttons.

• Recabar dato del T-Registro

Una vez registrada la información general del empleador, debemos recabar información registrada en el T-Registro, para la cual debemos “sincronizar los datos registrados, y damos clic en “Ejecutar”, mostrándose lo siguiente:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

» Empleador » Modificar » Identificación del Empleador

Identificación del Empleador

Datos generales:

RUC: 20204904837

Nombre / Razón Social: ABASTECIMIENTO EMPRESARIAL SRL

PDT 0601 - Planilla Electrónica PLAME


 Se descargaron datos del Empleador del T-REGISTRO

Declaraciones Juradas

Reportes

- **Confirmación de datos del empleador recabados**

Una vez descargados los datos del empleador registrado en el T-Registro, confirmamos si los datos procesados son los mismos a declararse en el periodo a informar; si no hubo cambios, se da clic en “aceptar”:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

» Declaraciones Juradas » Nueva declaración » Información General

Información General

Datos básicos de la declaración

RUC: 10300012879

Nombre / Razón Social: CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Periodo Tributario (mm/aaaa): 04/2019


¿Es declaración sustitutoria o rectificatoria? ☐ SI ☒ NO

Obtención de datos del T-REGISTRO*

Para obtener o actualizar prestadores del T-REGISTRO en su declaración, seleccione una de las opciones y presione "Ejecutar".

☒ Sincronizar datos con T-REGISTRO (Clave SOL)

PDT 0601 - Planilla Electrónica PLAME

 No hay cambios en T-Registro. Desea continuar con la actualización de la declaración

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

- Del trabajador

Una vez que se haya sincronizado la información de datos con el TRegistro, ingresamos a la segunda ventana “Detalle de Declaración” de la Plame, y se visualiza la relación de trabajadores registrados y que se van a declarar en el periodo:

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores ? [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador **Declaraciones Juradas**

RUC: 20264564337 - ASISTECIMIENTO EMPRESARIAL SRL

Trabajadores **Pensionista** **Personal en For...** **Personal Tercer...** **PS 4ta Categoría**

Filtrar por: Nombre [Buscar](#) [Mostrar todos](#)

Tip.Doc.	Apellidos y Nombres	Días Lab.	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Editar detalle	Est
01-26609392	ROSADO GARCIA E	31							

Registros del 1 al 1 de 1 | Página 1 de 1 | [Ir a la página](#) | Total: 1

[Importar archivo](#) [Validar](#) [Guardar](#)

Reportes **Parámetros** **Utilitarios** **Ayuda**

- Datos del trabajador

Para ver el detalle de los datos del trabajador registrados en el T-Registro, debemos dar clic en “Editar detalle” y se visualiza en la ventana “Detalle del trabajador” los datos requeridos, que fueron los siguientes:

- Tipo de documento : DNI
- Número de documento : 41582208
- Apellidos y nombres : Castillo Chihuán, Elsa Luz
- Fecha de inicio : 03/abril/2019
- Tipo de trabajador : Empleado
- Régimen de salud : ESSALUD regular
- Régimen pensionario : D.L. 19990 - ONP
- Aporta a ESSALUD - SCTR : No

- Situación del trabajador : Activo

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Datos del Trabajador ? Cerrar Sesión Salir

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256623873 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores **Pensionista** **Personal en For...** **Personal Tercer...** **PS 4ta Categoría**

Ep-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl	Est
01-41062208	CASTILLO CHIHUAN	30	3,008.48	504.02	023.43	2,501.38	320.24	✓

[Cerrar detalle](#)

Datos del Trabajador **Jornada Laboral** **Ingresos** **Descuentos** **Tributos y Aport...**

Tipo documento: RUC documento: 41062208

Apellido paterno: CASTILLO Apellido materno: CHIHUAN Nombres: ELSA LUZ

DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL:

Periodo laboral

Fecha de inicio: 03/08/2012 Fecha de fin: [Ver detalle](#)

Tipo de trabajador: Situación:

Régimen de salud:

Régimen pensionario:

¿Aporta a EsSalud - SCTR? ☐ SI ☒ NO

Grabar

• Jornada laboral

La segunda información en el llenado del trabajador se relaciona a la “Jornada Laboral”, donde se solicita lo siguiente:

- Días de jornada laborados : 30 días
- Horas laboradas ordinarias : 208 horas
- Horas en sobretiempo laboradas : 22 horas

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Jornada Laboral ? Cerrar Sesión Salir

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generados >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores **Pensionista** **Personal en For...** **Personal Tercer...** **PS 4ta Categoría**

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Ext
01-41562208	CASTILLO CHIHUAN	30				0.00	83.70	X

[Cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj... **Jornada Laboral** **Ingresos** **Descuentos** **Tributos y Aport...**

Días de la Jornada

Laborados: 30

Subsidiados: 0 

No laborados y no subsidiados: 0 

TOTAL: 30

Horas Laboradas

Ordinarias (HH:MM:SS) 208 : 00

Sobre Tiempo (HH:MM:SS) 22 : 00

TOTAL HORAS: 230 : 0

Grabar

• Ingresos percibidos

Al ingresar al concepto “Ingresos”, debemos llenar los datos solicitados referidos a cualquier tipo de ingresos percibidos en el periodo que se declara, tales como:

- Remuneración básica : S/ 3,200.00
- Asignación familiar : S/ 93.00
- Horas extras (+25 %) : S/ 137.20
- Horas extras (+35 %) : S/ 259.28

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Ingresos [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador
Declaraciones Juradas
 Nueva declaración >>
 Declaraciones registrad... >>
 Declaraciones generadas >>

RUC: 10254626879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Persona en For... Personal Tercar... PS 4ta Categoría

Tip-Ram. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
01-41562208	CASTILLO CHIHUAN	30				0.00	83.70	X

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj... **Jornada Laboral** **Ingresos** **Descuentos** **Tributos y Aport...**

Ingresos:

Código	Concepto	Devengado (S/.)	Pagado (S/.)
0103	COMISIONES O DESTAJO		
0105	TRABAJO SOBRETIEPO (H. EXTRAS 25%)	137.20	137.20
0106	TRABAJO SOBRETIEPO (H. EXTRAS 35%)	255.28	255.28
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	3,200.00	3,200.00
0124	REMUNERACIÓN HORA PERMISO LACTANCIA		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	93.00	93.00
0202	ASIGNACIÓN O BONIFICACIÓN EDUCACIÓN		
TOTAL INGRESOS:		3,685.48	3,685.48

Reportes
Parámetros
Utilitarios
Ayuda

• Descuentos del periodo

Durante el mes a declarar se realizaron adelantos y/o descuentos a sus ingresos registrados, tales como:

- Adelanto de quincena : S/ 1,300.00
- Tardanzas : S/ 104.30
- Inasistencias autorizadas : S/ 213.33

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Descuentos Cerrar Sesión Salir

Empleado
Declaraciones Juradas
 Nueva declaración >>
 Declaraciones registrad... >>
 Declaraciones generadas >>

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
01-41582208	CASTILLO CHIHUAN	30	3,689.48	1,617.63	590.59	1,481.26	303.47	✓

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj... **Jornada Laboral** **Ingresos** **Descuentos** **Tributos y Aport...**

Descuentos:

Código	Concepto	Monto (S/.)
0701	ADELANTO	1,300.00
0703	DESC. AUTORIZADO MANDATO JUDICIAL	
0704	TARDANZAS	104.30
0705	INASISTENCIAS	213.33
0706	OTROS DESC NO DEDUC DE BASE IMPONIB	
0707	OTROS DESC DEDUC DE BASE IMPONIBLE	

TOTAL DESCUENTOS: 1,617.63

[Grabar](#)

Reportes
Parámetros
Utilitarios
Ayuda

• Tributos y aportaciones

Según el concepto de los ingresos, se debe afectar el aporte y/o retención de leyes sociales; cuando ingresamos a “tributos y aportaciones”, declaramos lo siguiente:

- Renta de quinta categoría : S/ 152.25
- Aporte de ONP : S/ 438.34

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Trabajadores >> Tributos y Aportes Cerrar Sesión Salir

Empleado
Declaraciones Juradas
 Nueva declaración >>
 Declaraciones registrad... >>
 Declaraciones generadas >>

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Tip-Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Días	Ingresos	Descuentos	Aporte Trab.	Neto a Pagar	Aporte Empl.	Est
01-41582208	CASTILLO CHIHUAN	30	3,689.48	1,617.63	590.59	1,481.26	303.47	✓

[cerrar detalle](#)

Datos del Trabaj... **Jornada Laboral** **Ingresos** **Descuentos** **Tributos y Aport...**

Aportaciones del Trabajador:

Código	Concepto	Base de Cálculo (S/.)	Monto (S/.)
0602	CONAFOVICER		
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES	3,371.25	152.25
0607	SISTEMA HAC. DE PENSIONES DL 19990	3,371.25	438.34
0611	OTROS APORTACIONES TRAB./PENSIONIS.		

TOTAL APORTES DEL TRABAJADOR: 590.59

Aportaciones del Empleador:

Código	Concepto	Base de Cálculo (S/.)	Monto (S/.)
0603	PÓLIZA DE SEGURO - D. LEG. 688		

[Grabar](#)

Reportes
Parámetros
Utilitarios
Ayuda

- **Determinación de los tributos a pagar**

Como último paso en una declaración de un trabajador en la Plame, ingresamos al concepto “Determinación de la Deuda”, y concluimos que los aportes y/o retenciones de leyes sociales, es de acuerdo a lo siguiente:


- Sist Nac Pen D.L. 19990 : S/ 438
- ESSALUD Seguro Regular - Trab : S/ 303
- Renta 5ta Cat. Retenciones : S/ 152
- Forma de pago : Emisión de cheque
- Entidad financiera : Banco de Crédito
- Número de cheque : 025252

Determinación Deuda		Sist. Nac. Pens. D.L. 19990	Essalud Seguro Regular - Trab.	Renta 5ta Cat. Retenciones
Base Imponible	401	3,372	402	3,372
Impuesto Resultante	411	438	412	303
Compensaciones (saldo a favor exp.)				
Crédito EPS-Ley N° 26790			602	
Crédito EPS periodos anteriores Ley N°26790			612	
Otras deducciones permitidas por ley				605 (0)
Pagos previos (efectivo, cheque, doc)	501		502	505
Interés Moratorio	701		702	705
Saldo a Pagar	711	438	712	303
Importe a Pagar	801	438	802	303
IGV				152
Importe Total a Pagar:		893		

Forma de Pago: ☐ Efectivo ☒ Cheque
 Banco: **CREDITO** Número de Cheque: **025252**

- **Del personal en formación laboral**

La empresa informará a un personal en formación, una vez que se sincroniza, se recibe la información de datos con el T-Registro, ingresamos a la tercera ventana “Personal en formación” de la Plame, y se visualizan los nombres de dos (2) personas registradas como “Personal en formación”, tal como se muestra a continuación:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal en Formación ? Cerrar Sesión Salir

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios




Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista **Personal en For...** Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Filtrar por: Nombre Dirección Mostrar todos

Tip.Doc. - Num.Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Editar detalle	Est
01-42878781	QUIROZ ESLADO LUIS ENRIQUE			
01-07889729	RONCEROS MARICOS EULOGIO			

Registros del 1 al 2 de 2 | Página 1 de 1 << < > >> Ir a la página Total: 2

Importar archivo

Validar Guardar

• Registro de trabajador en formación

Para el registro de datos del periodo a declarar, debemos dar clic en “Editar detalle” y se visualiza en la ventana “Personal en formación”, y nos solicitan datos de información de la persona a declarar:

- Tipo de documento : DNI
- Número de documento : 07889729
- Apellidos y nombres : Ronceros Maricos, Eulogio
- Importe pagado : S/ 1,250

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal en Formación [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256626879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... PS 4ta Categoría

Tip Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Est
01-07888728	RONCEROS MARCOS EULOGIO		?

[Cerrar detalle](#)

Datos Personal en Formación

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Tipo documento: 01-DNI

Nro documento: 07888728

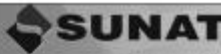
Apellidos y Nombres: RONCEROS MARCOS EULOGIO

Monto pagado: 1,250.00

[Grabar](#)

- **De un personal de terceros**

La empresa informará a un personal contratado para que se produzca el desplazamiento de un trabajador a su centro de producción; una vez realizada la sincronización, se reciben los datos informados en el TRegistro, ingresamos a la cuarta ventana “Personal de terceros” de la Plame, y se visualizan los nombres de dos (2) personas registradas como tal, según se muestra a continuación

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal Terceros [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios





Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256626879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... **Personal Tercer...** PS 4ta Categoría

Filtrar por: Nombre [Buscar](#) [Mostrar todos](#)

Tip Doc. - Num Doc.	Apellidos y Nombres	Tasa (%)	Base de Cálculo	Ex Salud SCTR	Editar detalle	Est
01-08057579	CARPIO CHAVEZ ESAU EMILIO				 	
01-25501228	CHIHUAN YACOLCA ELSA JOSEFINA				 	

Registros del 1 al 2 de 2 | Página 1 de 1 | [Ir a la página](#) | Total: 2

[Importar archivo](#)

[Validar](#) [Guardar](#)

- **Registro de trabajador de terceros**

Al dar clic en “Editar detalle” se visualiza en la ventana “Personal Terceros” al personal que debemos registrar sus datos de información a declarar:

- Tipo de documento : DNI
- Número de documento : 08057569
- Apellidos y nombres : Carpio Chávez, Esaú Emilio
- Tasa del SCTR asumido : 7.50 %
- Importe asignado : S/ 1,500.00
- SCTR - ESSALUD : S/ 112.50

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> Personal Terceros [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 1029625379 - CASTILLO CHIRLIAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... **Personal Tercer...** PS 4ta Categoría

Tip. Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Tasa (%)	Base de Cálculo	EsSalud SCTR	Est
01-08057569	CARPIO CHAVEZ ESAU EMILIO			0.00	?

[Cerrar detalle](#)

Datos Personal de Terceros

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Tipo documento: [\[X\]](#)

Nro documento:

Apellidos y Nombres:

SCTR - ESSALUD

Tasa (%):

Base de Cálculo:

SCTR EsSalud:

[Generar](#)

- **Prestación de servicios - Cuarta categoría**

Para declarar a una persona por la prestación de servicios que percibe rentas de cuarta categoría y fue pagada en el periodo a declarar, el programa no muestra automáticamente al íntegro de las personas registradas en esta categoría, esto debido a que tratándose de prestadores de servicios independientes, su relación con la empresa no será necesariamente continua.

Por tal motivo, al ingresar a la Plame y realizar la sincronización y ejecución del programa, se da un clic para ingresar a “PS 4ta Categoría” y siempre se visualizará en blanco, tal como se muestra a continuación:

PDT Planilla Electrónica - PLAME **SUNAT**

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría ? [Cerrar Sesión](#) [Salir](#)

Empleador
Declaraciones Juradas
 Nueva declaración >>
 Declaraciones registradas >>
 Declaraciones generadas >>
 Reportes
 Parámetros
 Utilitarios
 Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256625875 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... **PS 4ta Categoría**

Filtrar por: Buscar

Tip. Doc. - Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Retenc. Imp. Rta 4ta Cat	Editar detalle	Eliminar	Est.

No hay registros | Página 0 | << < > >> Ir a la página 0

Importar archivo Nuevo Seleccionar PS-4ta
 Validar Guardar

- **Registro del personal independiente (prestador del servicio)**

La empresa San Gabriel S.A.C. contrata los servicios de un profesional contable para la elaboración de los Estados Financieros del ejercicio 2018. El pago por sus honorarios se realizó el mes de abril del 2019, de acuerdo a los datos siguientes:

- Tipo de documento : R.U.C.
- Nro. de documento : 10254743327
- Apellidos y nombres : Soto Buiza, Julio
- Condición de domicilio : Domiciliado (país)
- Convenio del IR : NO

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría ? Cerrar Sesión Salir

Empleador

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registradas >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General

Detalle de Declaración

Determinación de la Deuda

RUC: 10256625079 - CASTILLO CHIMUAN JORGE TROSKY

Trabajadores

Pensionista

Personal en For...

Personal Tercer...

PS 4ta Categoría

Tip Mun. Dep.	Apellidos y Nombres	Monto	Retenido Imp Rta 4ta Cat	Est

Ver detalle

Datos PS 4ta Categoría

Detalle de Comprobantes

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Tipo documento: 10-RUC

Nro de documento: 10254740327 Validar RUC

Apellidos y Nombres: SOTO BUIZA, JULIO

Condición de domicilio según impuesto a la renta: ☒ Domiciliado ☐ No Domiciliado

¿Tiene convenio para evitar doble imposición?: ☐ SI ☒ NO

Grabar

• Registro de Recibo por Honorarios Electrónico (RHE)

Al validar el RUC, ingresamos a la ventana “Detalle de comprobantes” para detallar los dos (2) Recibos por Honorarios Electrónicos (RHE), pagados en el periodo a declarar, y damos un clic en la opción “Nuevo” e ingresamos los datos siguientes:

- Tipo de comprobante : Recibo de Honorario Electrónico

- Serie y número del RHE : E001-0024

E001-0027

-Fecha de emisión : 02/04/2019

09/04/2019

- Fecha de pago : 08/04/2019

06/04/2019

- Importe de cada RHE : S/5,500 (con retención)

S/ 1,000 (sin retención)

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría >> Detalle de Comprobantes ? Cerrar Sesión Salir

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... **PS 4ta Categoría**

Tip Num. Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Retenc. Imp. Rta. 4ta Cat.	Est
06-10254743327	SOTO BUZA JULIO RICARDO	6,500.00	440.00	✓

[Cerrar detalle](#)

Datos PS 4ta Categoría **Detalle de Comprobantes**

Tipo Comp.	Serie	Nro Comp.	Fecha Emisión (dd/mm/aaaa)	Fecha Pago (dd/mm/aaaa)	Monto	Aplica Retenc. Rta	% Ret	Retenc. Imp. Rta 4ta cat
MONOPOLARIO	0001	00000024	02/04/2018	05/04/2018	6,500.00	3%	0	440.00
MONOPOLARIO	0001	00000027	05/04/2018	20/04/2018	1,000.00	3%	0	0.00

Grabar Nuevo

Prestador registrado

Al grabar la información registrada y cerrar el detalle, se visualiza el nombre de datos en la casilla de “PS 4ta categoría “al profesional que nos prestó el servicio, de acuerdo al cuadro siguiente:

PDT Planilla Electrónica - PLAME 

>> Declaraciones Juradas >> Nueva declaración >> Detalle de Declaración >> PS Cuarta Categoría ? Cerrar Sesión Salir

Empleado

Declaraciones Juradas

Nueva declaración >>

Declaraciones registrad... >>

Declaraciones generadas >>

Reportes

Parámetros

Utilitarios

Ayuda

Información General **Detalle de Declaración** **Determinación de la Deuda**

RUC: 10256625879 - CASTILLO CHIHUAN JORGE TROSKY

Trabajadores Pensionista Personal en For... Personal Tercer... **PS 4ta Categoría**

Filtrar por: Nombre Buscar Mostrar todos

Tip Doc. - Num.Doc.	Apellidos y Nombres	Monto	Retenc. Imp. Rta 4ta Cat	Editar detalle	Eliminar	Est
06-10254743327	SOTO BUZA JULIO RICARDO	6,500.00	440.00			✓

Registros del 1 al 1 de 1 | Página 1 de 1 | Ir a la página Total: 1

Importar archivo Nuevo Seleccionar PS-4ta Validar Guardar

. Determinación de los tributos a pagar

Como ultimo paso en el registro y pago a un personal que presta servicios generadores de rentas de cuarta categoría, es la declaración de pago de tributos (de corresponder), e ingresamos a la ventana “determinación de la deuda”, considerando lo siguiente:

- Renta de 4ta categoría : S/ 6,500
- Retenciones declaradas : S/440
- Forma de pago : Emisión de cheque
- Entidad financiera: Banco Continental
- Numero de cheque : 121212

The screenshot displays the SUNAT PDT Planilla Electrónica - PLAME interface. The main window is titled "PDT Planilla Electrónica - PLAME" and features the SUNAT logo. The navigation bar includes "Declaraciones Juradas", "Nueva declaración", "Declaraciones registradas", and "Declaraciones generadas". The main content area is divided into three tabs: "Información General", "Detalle de Declaración", and "Determinación de la Deuda". The "Determinación de la Deuda" tab is active, showing a table with columns for "Determinación Deuda", "Renta 4ta Cat.", and "Retenciones". The table contains the following data:

Determinación Deuda	Renta 4ta Cat.	Retenciones
Base Imponible	6500	
Impuesto Resultante	421	440
Compensaciones (saldo a favor emp.)		
Crédito EPS-Ley N° 26780		
Crédito EPS periodos anteriores Ley N°20780		
Otras deducciones permitidas por ley		
Pagos previos (efectivo, cheque, doc)	811	
Interés Moratorio	742	
Saldo a Pagar	745	440
Importe a Pagar	811	440
ICPV		

Below the table, the "Forma de Pago:" section shows "Forma de Pago:" with "Efectivo" and "Cheque" options, where "Cheque" is selected. The "Importe Total a Pagar:" is 440. The "Banco:" dropdown is set to "Banco Continental". The "Número de Cheque:" is 121212. The "Validar" and "Guardar" buttons are visible at the bottom.

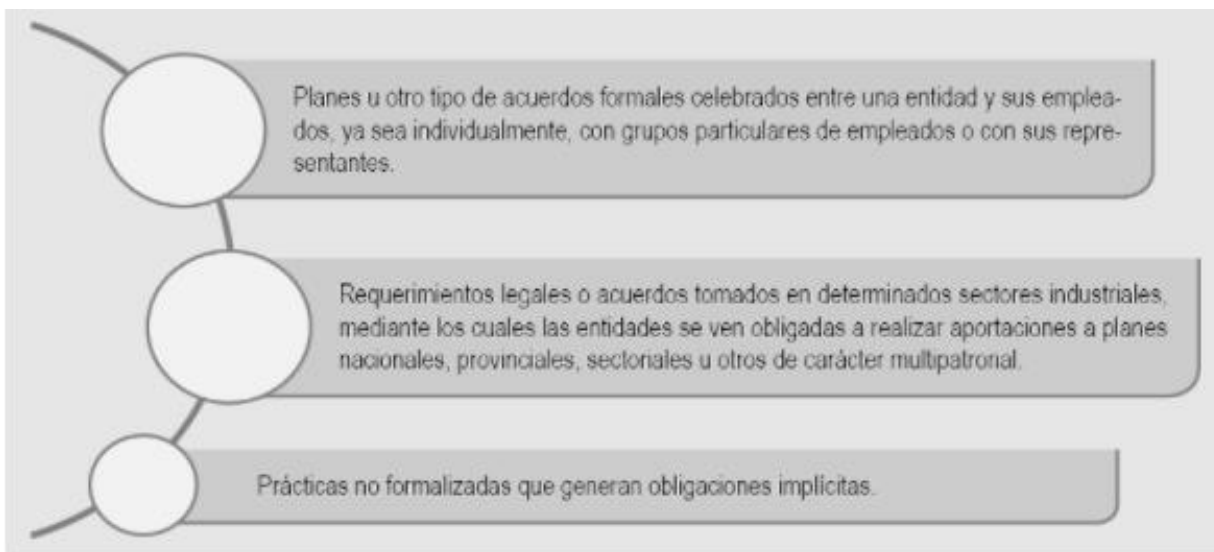
CAPÍTULO II

ASPECTOS CONTABLES

1. PRINCIPALES NORMAS CONTABLES

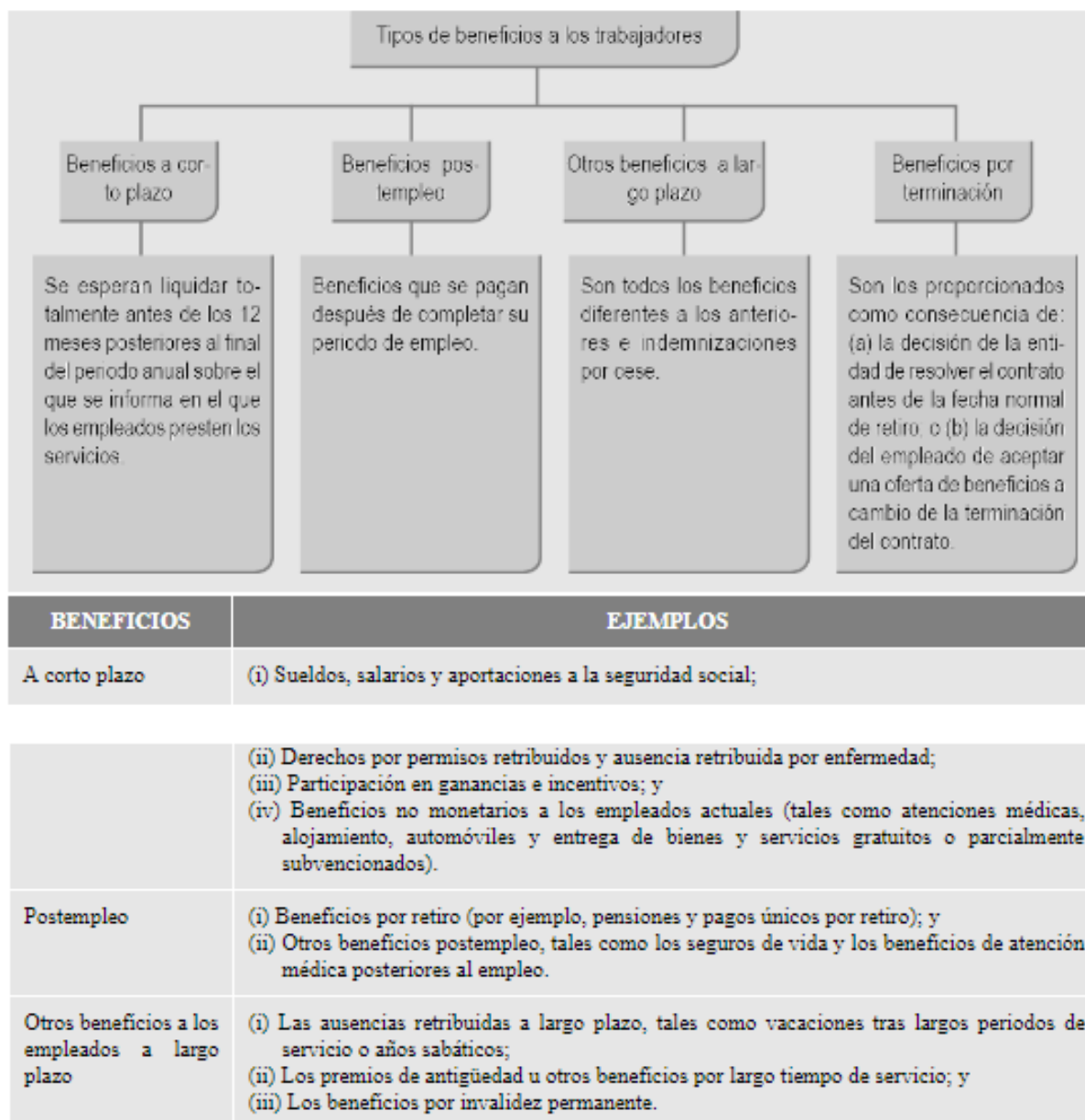
Dentro de las normas contables, la principal norma relacionada con los costos laborales es la Norma Internacional de Contabilidad 19 - Beneficios a los Empleados; norma emitida el 1 de enero de 2012 que fue oficializada a través de la Resolución del Consejo Normativo de Contabilidad N° 051-2012-EF/30, que sustituye y deroga a la NIC 19 Modificada en 2000(1), con vigencia para los periodos anuales que comiencen a partir del 1 de enero de 2013.

Según el párrafo 8 de la citada NIC, se entiende por beneficios a los trabajadores “todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese”, incluyendo conforme con el párrafo 4 de la aludida NIC los siguientes conceptos:



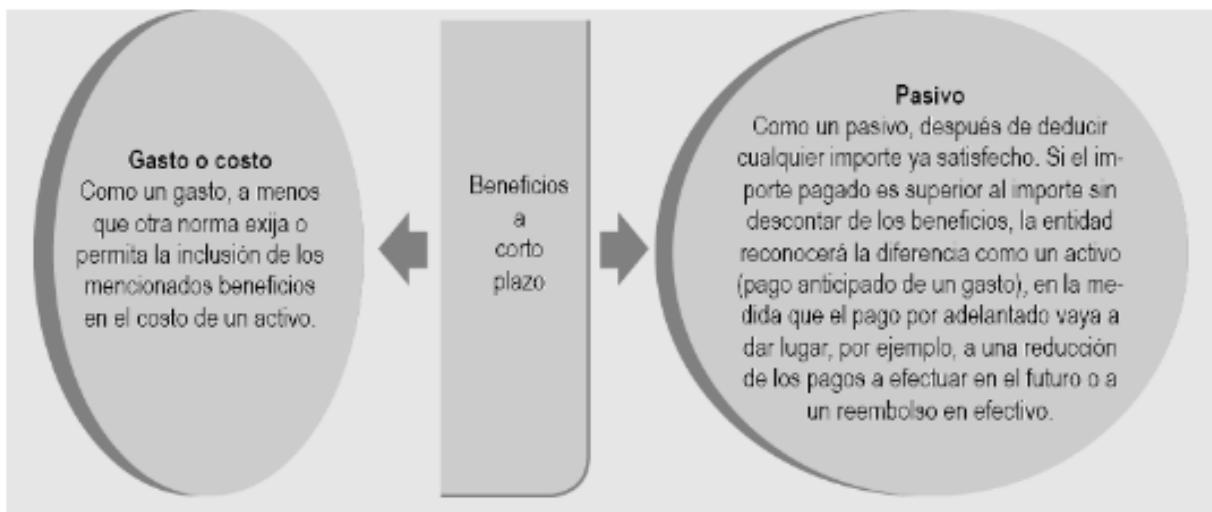
Cabe precisar que los beneficios a los empleados comprenden los proporcionados a los empleados o a quienes dependen o son beneficiarios de ellos, y pueden ser liquidados mediante pagos (o el suministro de bienes o servicios) realizados directamente a los empleados, a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquellos, o a terceros, tales como compañías de seguros.

Para propósitos de la regulación dispuesta por la NIC 19, se clasifican los beneficios de los trabajadores en los siguientes tipos, según el párrafo 5 de la precitada norma:



1.1. Reconocimiento de los beneficios de los trabajadores a corto plazo

En principio, es preciso señalar que las operaciones se deben reconocer cuando ocurren y no cuando se recibe o paga dinero u otro equivalente al efectivo, en función del principio de lo devengado, tal como se encuentra señalado en el párrafo 22 del Marco Conceptual para la Información Financiera. Adicionalmente a lo antes indicado debemos manifestar que la NIC 19: Beneficio a los Trabajadores, aplicable también en el caso planteado, nos señala en el párrafo 10 que los beneficios a corto plazo deben reconocerse a medida que el empleado presta sus servicios



En este sentido para fines contables, respecto de las retribuciones a pagar a favor de sus trabajadores, que califican como un beneficio a corto plazo a favor de los trabajadores, una entidad debe reconocer lo siguiente:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y
- Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

Adicionalmente a la NIC 19, también será aplicable la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones en las siguientes situaciones: (i) se otorgue a los trabajadores el derecho de comprar un número de acciones de la empresa oferente a un precio prefijado como contraprestación por sus servicios (stock option); y (ii) bonos diferenciales o stock appreciation rights, por los que se faculta al empleado a decidir si a la fecha de liquidación esta se realizará mediante la compra de las acciones o mediante la entrega de un importe dinerario.

Al respecto, la referida NIIF 2 establece que cuando se reciben servicios de los trabajadores a cambio de la entrega de instrumentos de patrimonio neto (tales como acciones), como regla general se debe reconocer la obligación utilizando el valor razonable de los instrumentos de patrimonio otorgados.

1.2. Reconocimiento de beneficios de trabajadores de terminación

A diferencia de los demás beneficios de los trabajadores, el párrafo 159 de la NIC 19 reconoce que el hecho que da lugar a la obligación con el trabajador es la finalización del vínculo laboral, sea por la propia empresa o por el trabajador, en lugar del servicio del empleado.

En este sentido, el párrafo 161 de la aludida NIC señala que los beneficios por terminación son normalmente pagos únicos, agregando el párrafo 163 que también califican como beneficios de terminación los proporcionados a los empleados de acuerdo con las condiciones de un plan de beneficios si proceden de una decisión de la entidad de finalizar un contrato de empleo con un empleado y no están condicionados a que se proporcionen servicios futuros.

Acorde con el párrafo 165 de la NIC 19, el empleador reconocerá un pasivo y un gasto por beneficios por terminación en la primera de las siguientes fechas:

a) cuando la entidad ya no pueda retrar la oferta de esos beneficios;

b) el momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación.

Sin perjuicio de lo anterior, es conveniente señalar que, según el párrafo 164 de la citada NIC, existen conceptos descritos en algunas jurisdicciones, como indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato, las cuales constituyen en realidad beneficios postempleo más que beneficios por terminación, y una entidad los contabilizará como beneficios postempleo.

2. PRINCIPALES CUENTAS RELACIONADAS CON LOS TRABAJADORES

Dentro de las Cuentas Por Naturaleza (Clase 6) del Plan Contable General Empresarial, la cuenta específica en la que se registran los costos laborales es la Cuenta 62 Gastos de personal, directores y gerentes, la cual agrupa las subcuentas que representan las remuneraciones a que tiene derecho el trabajador, tanto en efectivo como en especie, así como las distintas contribuciones para seguridad y previsión social, y en general todas las cargas que lo benefician. Incluye por extensión las dietas a los miembros del directorio de la empresa.

Dinámica contable

Es debitada por:

- El monto bruto de las remuneraciones, en efectivo o en especie, del personal permanente o eventual.
- El importe total de las contribuciones devengadas a cargo de la empresa.
- Las retribuciones asignadas a los directores.
- Los beneficios sociales de los trabajadores, pensiones de jubilación y otros beneficios postempleo.

Es acreditada por:

- El total de las cargas de personal, al cierre del período, con cargo a la cuenta 83 Excedente bruto (insuficiencia bruta) de explotación.

621 Remuneraciones

- Gastos incurridos por concepto de remuneraciones del personal, que incluyen los sueldos, salarios, comisiones, remuneraciones en especie, vacaciones y gratificaciones, entre otros, de carácter fijo.

622 Otras remuneraciones

- Otras remuneraciones. Gastos por concepto de bonos extraordinarios, movilidad, pasajes, asignación para vivienda, seguros particulares de salud, escolaridad, entre otros.

623 Indemnizaciones al personal

- Comprenden los gastos por concepto de pagos adicionales a las remuneraciones, por ejemplo en el caso de ceses de personal.

624 Capacitación

- Importe utilizado en la capacitación del personal, ya sea dentro de la empresa o fuera de ella, en otras instituciones especializadas.

625 Atención al personal

- Gastos de atención al personal, tales como almuerzos, celebración de festividades, entre otros.

626 Gerentes	<ul style="list-style-type: none"> Gastos diferentes a las remuneraciones incurridos en el personal de gerencia.
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	<ul style="list-style-type: none"> Contribuciones de la empresa establecidas por ley, tales como seguro social, seguro complementario de trabajos de riesgo, Sencico, Senati, entre otras similares.
628 Retribuciones al directorio	<ul style="list-style-type: none"> Importe de las retribuciones asignadas a los miembros del directorio de la empresa.
629 Beneficios sociales de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Gastos por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a ley, y por concepto de pensiones de jubilación y otros beneficios, después de terminado el vínculo laboral (postempleo), como los seguros de salud y otros pagados a pensionistas.

* 621 Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> 6211 Sueldos y salarios 6212 Comisiones 6213 Remuneraciones en especie 6214 Gratificaciones 6215 Vacaciones
** 627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	<ul style="list-style-type: none"> 6271 Régimen de prestaciones de salud 6272 Régimen de pensiones - Aporte de empresa 6273 Seguro complementario de trabajo de riesgo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 6274 Seguro de vida 6275 Seguros particulares de prestaciones de salud - EPS y otros particulares 6276 Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador 6277 Contribuciones al Senati
***629 Beneficios sociales de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> 6291 Compensación por Tiempo de Servicio 6292 Pensiones y jubilaciones 6293 Otros beneficios postempleo

Cabe precisar que, mediante Resolución del Consejo Normativo de Contabilidad N° 002-2019-EF/30, publicada el 24 de mayo de 2019, se aprobó el Plan Contable General Empresarial (modificado 2019), con vigencia obligatoria a partir del 1 de enero de 2020, el cual modificó la Cuenta 62, la cual de denominarse “Gasto de personal, directores y gerentes” pasó a llamarse “Gastos de personal y directores”, de lo que se trata de un cambio de terminología dado lo innecesario de referirse al gerente, que es un ejecutivo de la empresa. A continuación, se presenta un cuadro comparativo:

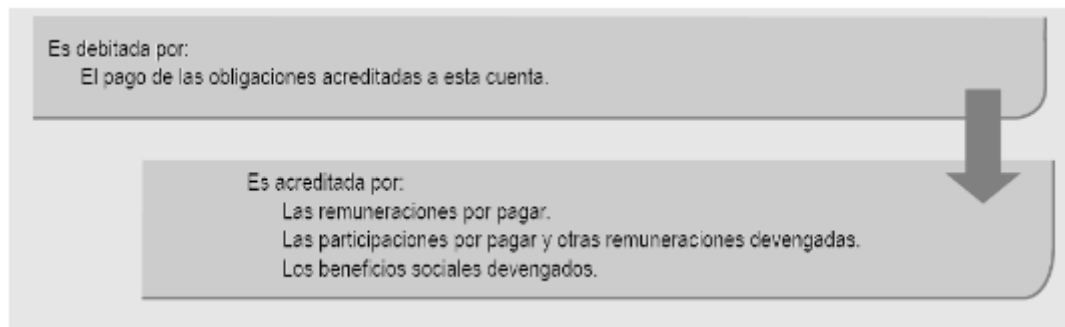
PCGE (modificado 2010)		PCGE (modificado 2019)	
621	Remuneraciones	621	Remuneraciones
	6211 Sueldos y salarios		6211 Sueldos y salarios
	6212 Comisiones		6212 Comisiones
	6213 Remuneraciones en especie		6213 Remuneraciones en especie
	6214 Gratificaciones		6214 Gratificaciones
	6215 Vacaciones		6215 Vacaciones
622	Otras remuneraciones	622	Otras remuneraciones
623	Indemnizaciones al personal	623	Indemnizaciones al personal
624	Capacitación	624	Capacitación
625	Atención al personal	625	Atención al personal
626	Gerentes		

627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones
	6271 Régimen de prestaciones de salud		6271 Régimen de prestaciones de salud
	6272 Régimen de pensiones		6272 Régimen de pensiones - Aporte de empresa
	6273 Seguro complementario de trabajo de riesgo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales		6273 Seguro complementario de trabajo de riesgo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
	6274 Seguro de vida		6274 Seguro de vida
	6275 Seguros particulares de prestaciones de salud - EPS y otros particulares		6275 Seguros particulares de prestaciones de salud - EPS y otros particulares
	6276 Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador		6276 Caja de Beneficios de Seguridad Social del Pescador
	6277 Contribuciones al Sencico y el Senati		6277 Contribuciones al Senati
628	Retribuciones al directorio	628	Retribuciones al directorio
629	Beneficios sociales de los trabajadores	629	Beneficios sociales de los trabajadores

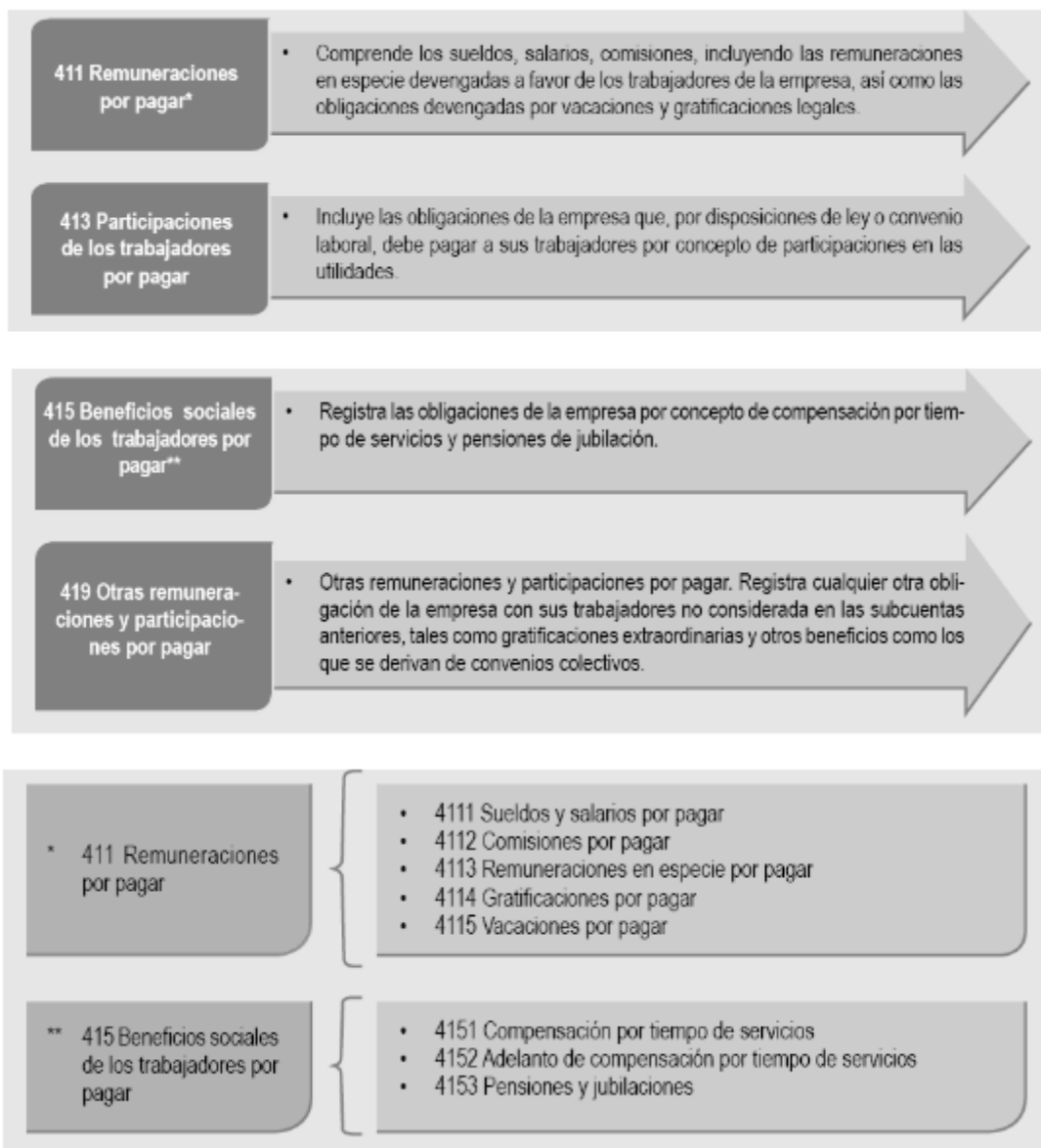
PCGE (modificado 2010)		PCGE (modificado 2019)	
	6291 Compensación por Tiempo de Servicios		6291 Compensación por Tiempo de Servicios
	6292 Pensiones y jubilaciones		6292 Pensiones y jubilaciones
	6293 Otros beneficios postempleo		6293 Otros beneficios postempleo
			6294 Participación en las utilidades
			62941 Participación corriente
			62942 Participación diferida

En cuanto a la cuenta del pasivo en la cual se registra la obligación, según el Plan Contable Empresarial se ha dispuesto la Cuenta 41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR, la cual agrupa las subcuentas que representan las obligaciones con los trabajadores por concepto de remuneraciones, participaciones por pagar, y beneficios sociales.

Dinámica contable



Comprende



A continuación, se presenta un cuadro en el que se muestra de manera comparativa la cuenta del pasivo que refleja las obligaciones con el trabajador:

PCGE (modificado 2010)		PCGE (modificado 2019)	
411	Remuneraciones por pagar	411	Remuneraciones por pagar
	4111 Sueldos y salarios por pagar		4111 Sueldos y salarios por pagar
	4112 Comisiones por pagar		4112 Comisiones por pagar
	4113 Remuneraciones en especie por pagar		4113 Remuneraciones en especie por pagar
	4114 Gratificaciones por pagar		4114 Gratificaciones por pagar
	4115 Vacaciones por pagar		4115 Vacaciones por pagar
413	Participaciones de los trabajadores por pagar	413	Participaciones de los trabajadores por pagar
415	Beneficios sociales de los trabajadores por pagar	415	Beneficios sociales de los trabajadores por pagar
	4151 Compensación por Tiempo de Servicios		4151 Compensación por Tiempo de Servicios
	4152 Adelanto de Compensación por Tiempo de Servicios		4152 Adelanto de compensación por tiempo de servicios
	4153 Pensiones y jubilaciones		4153 Pensiones y jubilaciones
		417	Administradoras de Fondos de Pensiones
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar

(1) Oficializada mediante Resolución del Consejo Normativo de Contabilidad N° 028-2002-EF/93.01 (03.12.02).

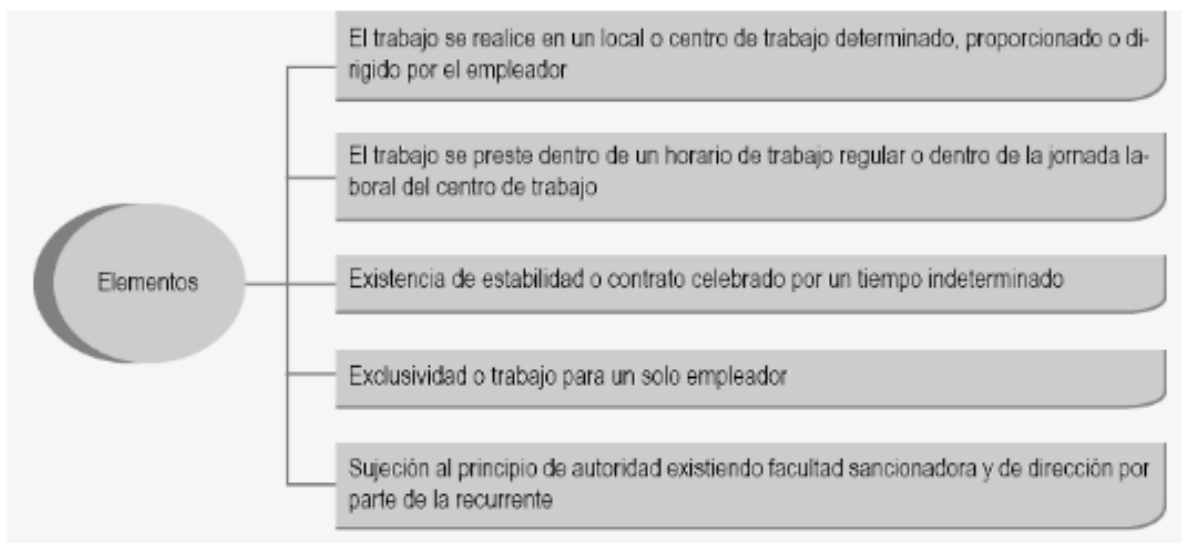
CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO Y CONCEPTOS REMUNERATIVOS

1. CONTRATO DE TRABAJO

Si bien nuestra legislación no nos brinda un concepto del contrato de trabajo, se puede definir como el pacto o acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el trabajador en forma dependiente se compromete de manera voluntaria a intercambiar actividad subordinada(1) por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador.

Los elementos esenciales que permiten determinar la existencia de una relación laboral de dependencia o subordinación son los siguientes:



De otro lado, los contratos de trabajo pueden celebrarse libremente bajo tres supuestos: (i) Tiempo indeterminado (que pueden celebrarse en forma verbal o escrita), (ii) Tiempo sujeto a modalidad, que generan los denominados contratos sujetos a modalidad, que deben celebrarse por escrito, con los requisitos requeridos para este supuesto; y (iii) Tiempo parcial, donde la jornada laboral no excede de 4 horas diarias.

Tipos de contratos sujetos a modalidad	
Contratos temporales	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, • El contrato por necesidades del mercado, y • El contrato por reconversión empresarial.
Contratos accidentales	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato ocasional, • El contrato de suplencia, y • El contrato de emergencia.
Contratos de obra o servicio	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato específico, • El contrato intermitente, y • El contrato de temporada.

Cabe señalar que se puede extinguir el contrato de trabajo, esto es la finalización definitiva de la relación laboral que mantienen las partes y por consiguiente la cesación de las obligaciones del trabajador y el empleador, disolviéndose el vínculo laboral cuando se producen algunas de las siguientes situaciones:

- Manifiesto voluntario de parte del trabajador,
- Por decisión mutua entre las partes,
- Por decisión unilateral del empleador, y
- Otras extinciones propias obligatorias.

1.1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador, incluyendo los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada, esto es, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Respecto de la duración de la jornada de trabajo, cabe señalar que esta será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo (de existir), teniendo en cuenta que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho (8) horas diarias o cuarentiocho (48) horas semanales(2), salvo que por convenio colectivo, o en su defecto, exista un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Cuando un trabajador labora en una jornada que contiene un horario corrido, tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario, se trata de ingerir sus alimentos con el fin de reponer fuerzas para la continuación de sus labores diarias. A tal efecto, el tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser menor a cuarenticinco (45) minutos, el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada, ni del horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.

CASO PRÁCTICO

Incidencia del tiempo de refrigerio en la jornada de trabajo

Un trabajador percibe una remuneración de S/ 1,400 mensual, y tiene un horario establecido de lunes a viernes de 8:30 a. m.. a 6:00 p. m., con un descanso para su refrigerio de una (1) hora diaria. ¿Puede la empresa programar la asistencia los días sábados de 9:00 a. m.. a 12:00 p. m.?

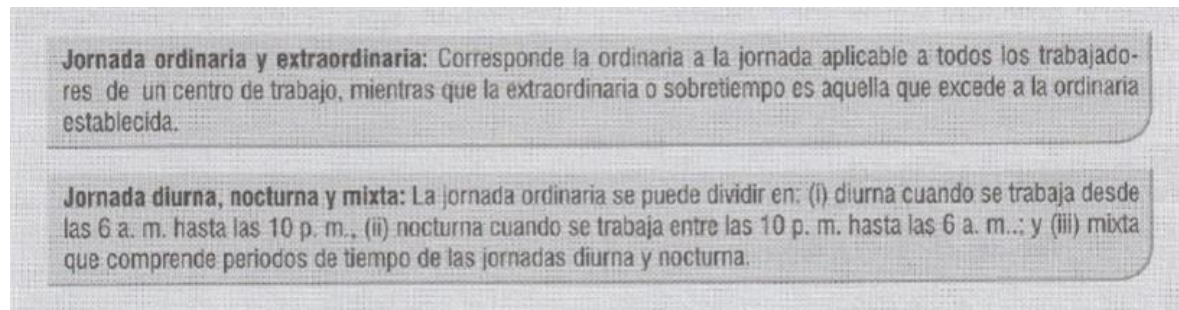
SOLUCIÓN: Conforme con los datos planteados, se tiene que el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de 1 hora diaria, con lo cual si bien la jornada pactada es de 9 horas y media, debe disminuirse la hora para tomar los alimentos, con lo cual el tiempo efectivo es de 8 horas y media. De ello, el tiempo laborado en la semana es de 42 horas y media, tal como se muestra a continuación:

Concepto	Horas	Tiempo máximo	48 hrs
Hora de salida	18:00:00	De lunes a viernes	
Hora de entrada	08:30:00	8 hrs y 30 minutos x 5 días	42 hrs 30 min
Tiempo	09:30:00	Tiempo restante	5 hrs 30 min.
Alimentos	01:00:00		
Tiempo efectivo	08:30:00		

Siendo que la jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, se aprecia que las tres horas adicionales del día sábado no exceden este tope, por lo cual sí es factible la asistencia el día sábado.

1.1.1. Tipos de jornadas de trabajo

Considerando las horas en las cuales se desarrolla la jornada de trabajo, las jornadas pueden ser de los siguientes tipos:



• Jornada nocturna

Según lo estipulado por las normas legales, esta jornada ordinaria empieza a las 10 de la noche y finaliza a las 6 de la mañana.

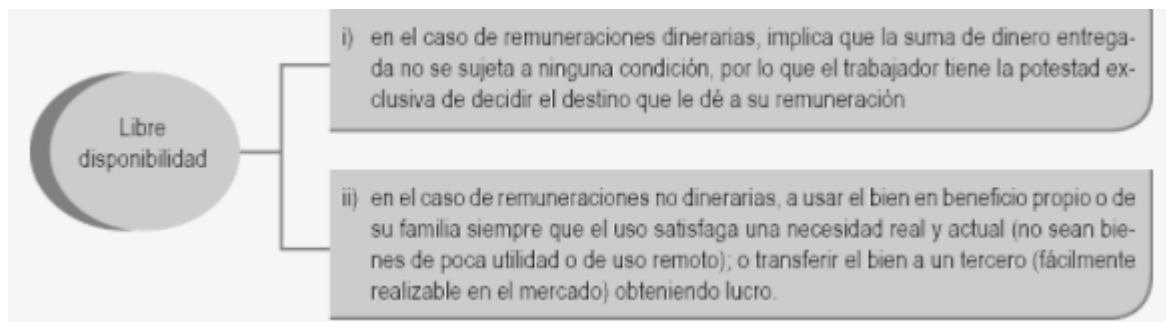
Los trabajadores asignados a estos turnos no pueden percibir un pago semanal, quincenal o mensual menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente a la fecha de pago incrementada con una sobretasa del 35 %, según el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, lo que constituye un tope mínimo a percibir. De esta manera, quienes perciban una suma mayor no recibirán monto adicional alguno por el trabajo nocturno, pero nada impide que el empleador pueda otorgar una bonificación convencional.

2. REMUNERACIÓN

Acorde con el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, precisa que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

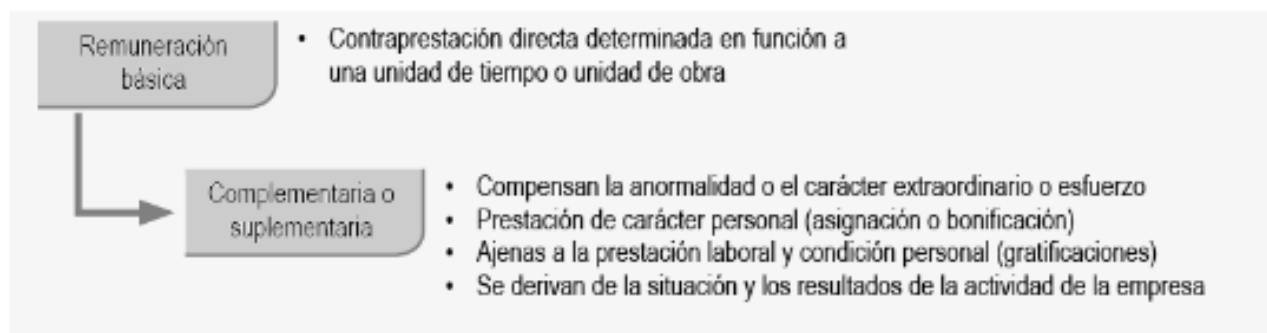
En términos generales, la remuneración es todo lo que percibe el trabajador por sus servicios en condición de dependencia, que representa una ventaja o beneficio patrimonial de libre disponibilidad para el propio trabajador o para su familia, salvo que se encuentre excluido por definición o por exclusión legal.

Cabe precisar que la libre disponibilidad significará:



Es importante señalar, a título ilustrativo, sobre lo antes indicado que la sentencia de Casación Laboral N° 16514-2016 Lima indicó que en el caso de que el empleador, en su calidad de agente de retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría, asumía y pagaba dicho tributo a la Sunat en forma directa, con la finalidad de evitar la disminución de la remuneración del trabajador, con dicho proceder ha otorgado de manera permanente un mayor ingreso remunerativo del trabajador, existiendo por lo tanto una retribución indirecta al trabajador por la prestación de sus servicios, lo que constituye una ventaja patrimonial de este, situación que determina la naturaleza remunerativa de este concepto. En el mismo sentido, el Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual del Indecopi en la Resolución N° 1560-2007/DC-Indecopi, en un procedimiento administrativo seguido por un demandante, concluyó que el Impuesto a la Renta asumido por el empleador forma parte de la remuneración del actor.

Según la estructura clásica de los ingresos patrimoniales que percibe un trabajador por sus servicios personales, estos se pueden clasificar en los siguientes tipos:



De otro lado, es importante señalar que el numeral 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil establece que las remuneraciones y pensiones son inembargables cuando no excedan de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP)(3), siendo el exceso embargable hasta una tercera parte.

CASO PRÁCTICO

Remuneración Embargable

Un trabajador percibe una remuneración de S/ 3,450 mensual.
¿Cuál es el importe embargable de su remuneración según el Código Procesal Civil?

SOLUCIÓN:

Conforme con los datos planteados, se tiene que el importe embargable para el trabajador asciende a S/ 450,00, que se determina de la siguiente forma:

Remuneración mensual	3,450
Remuneración inembargable (5 URP)	2,100
Exceso - A (S/)	1,350
Exceso Embargable ($1/3 \times A$)	450

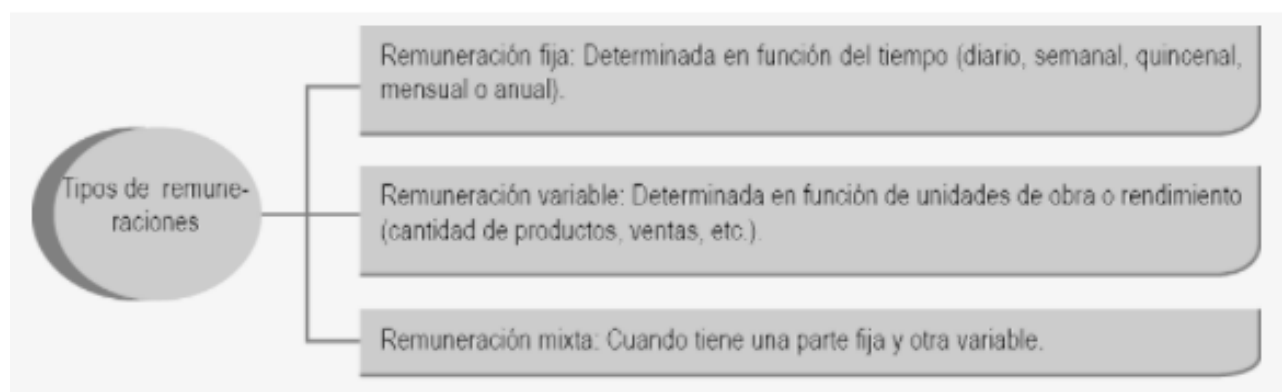
No obstante lo anterior, existen tres supuestos particulares de embargos:

EMBARGO	SITUACIÓN
Por Alimentos	Sobre el particular, el segundo párrafo del numeral 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil establece que cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el sesenta por ciento (60%) del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley. En este caso, corresponde al juez establecer el monto que deberá ser descontado de los ingresos percibidos por el trabajador.
En forma de retención por deudas tributarias	Respecto a las medidas cautelares que puede ejercitar el ejecutor coactivo, la Administración en el Informe N° 031-2005-SUNAT concluye que el depósito efectuado por concepto de remuneraciones en una cuenta corriente o en una cuenta de ahorros en el sistema financiero nacional solo puede ser embargado de acuerdo con lo dispuesto por el Código Procesal Civil.
Por entidades financieras	Si bien el Indecopi a través de la Resolución N° 0199-2010/SC2-Indecopi señaló que era ilegal que las entidades financieras efectúen cobros de los fondos de la cuenta de remuneraciones sin respetar el límite indicado en el Código Procesal Civil, mediante la Resolución N° 3448-2011/SC2-Indecopi se establece la posibilidad de la compensación siempre que haya sido aceptada libre y voluntariamente por los consumidores, y ello se refleje en un documento que debiera ser explicado al usuario.

2.1. Remuneración básica

Puede corresponder a un monto fijo y permanente en función del tiempo, esto es por semana, quincena o mensual, o incluso integral anual; o variable en función de una unidad de obra, esto es a destajo por producción o por comisión por ventas o cobranzas

Conforme con lo anterior, se pueden distinguir los siguientes tipos de remuneración:



• Remuneración variable (destajo)

Se caracteriza este sistema por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su

realización, y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento, ya sea, superior o inferior a lo normal operativo. Por tal motivo, al consistir una tarea por una determinada cantidad de obra o trabajo, el trabajador podrá concluir sus labores ante de concluir la jornada diaria, y en este caso la empresa podrá ofrecerle, y este aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

Los trabajadores sujetos a destajo (por unidad de obra, tarea o pieza) que laboren en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir como mínimo una Remuneración Mínima Vital, siempre que cumplan con la eficiencia y puntualidad normales, aun cuando su nivel de producción no sea suficiente para alcanzar dicha suma.

CASO PRÁCTICO

Remuneración variable (por destajo)

Un trabajador de una empresa textil bajo el sistema a destajo percibe como remuneración el valor de S/ 3.75 por cada prenda realizada, y en las cuatro semanas del mes de junio de 2019 presentó los siguientes avances

SEMANA	BIENES ENTREGADOS	PRECIO UNITARIO
1ra. semana	42	7.25

2da. semana	36	7.25
3ra. semana	48	7.25
4ta. semana	40	7.25

¿A cuánto asciende la remuneración mensual de un trabajador bajo el sistema “a destajo” si el aporte por el seguro complementario de trabajo de riesgo es de 1.23%?

SOLUCIÓN:

Conforme al caso planteado, estamos ante el caso de un trabajador que tiene una remuneración al destajo, en la cual los ingresos a percibir mensualmente son variables e imprecisos toda vez que se determinan en función de lo avanzado en el mes, tal como se muestra a continuación:

SEMANA	BIENES ENTREGADOS	PRECIO UNITARIO	TOTAL
1ra. semana	42	7.25	305
2da. semana	36	7.25	261
3ra. semana	48	7.25	348
4ta. semana	40	7.25	290
Remuner. Mensual	166		1,204

Siendo que este importe excede a la Remuneración Mínima Vital, el importe a considerar por el mes de junio corresponderá al determinado según los bienes entregados, por lo que la remuneración del mes de junio será de S/ 1,204.

A continuación, el asiento contable para registrar la remuneración del trabajador:

- Provisión de la remuneración del periodo

----- X -----			62
Gasto de personal y directores			1,327
621	Remuneraciones		
6211	Sueldos y salarios	1,204	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	108	
6271	Régimen de prestaciones de salud		
6273	Seguro complementario de trabajo de riesgo,		
	accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	15	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		264
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	108	
4032	ONP	156	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		1,048
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar		
42	Cuentas por pagar comerciales - Terceros^(*)		15
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
x/x Por la provisión de la remuneración del mes por el sistema a destajo.			
----- X -----			

(*) No llega al límite anual requerido de las 7 UIT (S/ 4,200 para el ejercicio 2019) S/ 29,400.

(**) Según el Plan Contable General Empresarial versión 2020, los pasivos con entidades prestadoras de servicios de salud se reconocen como parte de las cuentas por pagar comerciales.

2.2. Remuneración Integral Anual

Dentro de las remuneraciones en función del tiempo destaca la Remuneración Integral Anual que se puede celebrar siempre que el trabajador perciba una remuneración no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) mensual, que incluye el pago de los beneficios sociales, legales y convencionales (tengan o no la calidad de remuneración con excepción de la participación en las utilidades), según convenio aceptado por las partes interesadas. De esta manera, el pago semanal, quincenal o mensual contendrá una composición remunerativa diversa.

Suscripción de convenio escrito

- La Corte Suprema mediante Sentencia recaída en la Casación N° 2460-2012-Lima ha señalado que si bien el artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR no exige la suscripción de un convenio escrito de remuneración integral, este sí se hace necesario cuando un trabajador que venía percibiendo diversos conceptos disgregadamente en planillas pase a percibir en forma unificada un solo monto al que presumiblemente se le habrían sumado beneficios disgregados, pues opina que eventualmente la decisión de la modificación de la estructura remunerativa podría ocasionar una reducción.

CASO PRACTICO

Ingreso mensual cuando se acuerda la Remuneración Integral Anual

Un trabajador que percibe una remuneración mensual de S/ 8,800 celebró en el mes de enero de 2019 con su empleador un convenio de remuneración integral anual a fin de unificar la remuneración ordinaria con los demás beneficios legales o convencionales (CTS, gratificaciones, vacaciones). ¿A cuánto ascenderá el nuevo ingreso mensual integrado o unificado según el convenio de remuneración integral?

SOLUCIÓN:

Conforme con el artículo 41 del Decreto Supremo N° 05-95-TR, modificado por el Decreto Legislativo N° 855, se faculta a los empleadores a celebrar contratos con cualquier trabajador que perciba una remuneración no menor de 2 UIT, esto es actualmente equivalente a S/ 8,400 (2 x S/ 4,200), sin importar su categoría profesional o el cargo que ocupe en la empresa.

De esta manera, en el caso planteado la remuneración integrada anual se calculará de la siguiente manera:

Remuneraciones ordinarias (S/ 8,800 x 12)	105,600
Gratificaciones ordinarias (julio y diciembre)	17,600
Bonificación extraordinaria	1,584
CTS ((8,800+8,800/6))	10,267
Remuneración integral anual (S/)	135,051
Remuneración mensual (RIA /12)	11,255

Cabe señalar que dichos importes no se encuentran afectos a todas las retenciones de ley; así respecto de los distintos componentes de la Remuneración Integral Anual, se tiene lo siguiente:

- Remuneración básica: afecto a toda retención y/o aportaciones de leyes sociales,
- Gratificaciones: solo afecto a retenciones de quinta categoría,
- Bonificación extraordinaria: solo afecto a retenciones de quinta categoría
- CTS: no se encuentra afecto a retenciones y/o aportaciones de leyes sociales.

De acuerdo a lo enunciado, tenemos lo siguiente:

CONCEPTO	ANUAL	ENERO	ONP	RTA 5TA	NETO
Remuneraciones ordinarias (S/ 8,800 x 12)	105,600	8,800	1,144	1,014	6,642
Gratificaciones ordinarias (julio y diciembre)	17,600	1,467			1,467
Bonificación extraordinaria	1,584	132			132
CTS ((8,800+8,800/6))	10,267	856			856
Totales (S/)	135,051	11,255	1,144	1,014	9,097

Asiento contable:

- Provisión de la remuneración del periodo

----- X -----

62 Gastos de personal y directores			12,047	
621 Remuneraciones				
6211 Sueldos y salarios		8,800		
6214 Gratificaciones		1,467		
622 Otras remuneraciones		132		
6221 Bonif. extraord.				
627 Seguridad, previsión social y otras				

	contribuciones	792		
6271	Régimen de prestaciones de salud ^(*)			
629	Beneficios sociales de los trabajadores	856		
6291	Compensación por tiempo de servicio			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			2,950
401	Gobierno nacional	1.014		
4017	Impuesto a la Renta			
40173	Renta de quinta categoría			
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	792		
4032	ONP	1,144		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			9,097
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			
4114	Gratificaciones por pagar			
415	Beneficios sociales de los trabajadores por pagar			
4151	Compensación por Tiempo de Servicios			
x/x	Por la provisión de la remuneración del			
	mes de enero de 2019			

----- X -----

(*) S/ 8,800 x 9 %

2.3. Descansos remunerados

De acuerdo con la normativa nacional, los casos más representativos son:

- Descanso semanal obligatorio

El trabajador goza de venticuatro (24) horas (un día) de descanso, siendo por lo general el día de descanso el domingo.

Cabe señalar que los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada (jornada ordinaria) más una sobretasa del 100 % y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. En el caso de trabajadores remunerados semanalmente, la remuneración será equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados en dicho periodo; mientras que en el caso de trabajadores que prestan servicios a destajo será equivalente a la suma que resulte de dividir el salario entre el número de días de trabajo efectivo.

De otro lado, debe señalarse que en caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria (incluida la alimentación principal)(4) percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente, siendo el resultado el valor-día y el descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor.

Por excepción, para efectos del pago del día de descanso semanal se consideran días efectivamente trabajados:

DÍAS COMPUTABLES PARA EL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO SEMANAL	
1	Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedad profesional, debidamente comprobadas hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias.
2	Los días de suspensión de la relación laboral con pago de la remuneración por el empleador.
3	Los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
4	Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación por despido nulo.

Referencia legal:

- D. Leg. Nº 713, artículos 1 al 5 del Decreto Supremo Nº 012- 92-TR.
- Descanso en días feriados

Acorde con el artículo 5 del Decreto Legislativo Nº 713, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en: (i) los días feriados señalados en esta ley, así como en (ii) los que se determinen por dispositivo legal específico. En este sentido, se entiende por días feriados a los días impuestos para una obligada inactividad, las que son determinadas por la propia norma de descanso remunerado o por una norma legal específica.

El primer grupo de feriados corresponde a los días siguientes:

- Año Nuevo (1 de enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (1 de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1 de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Navidad del Señor (25 de diciembre)

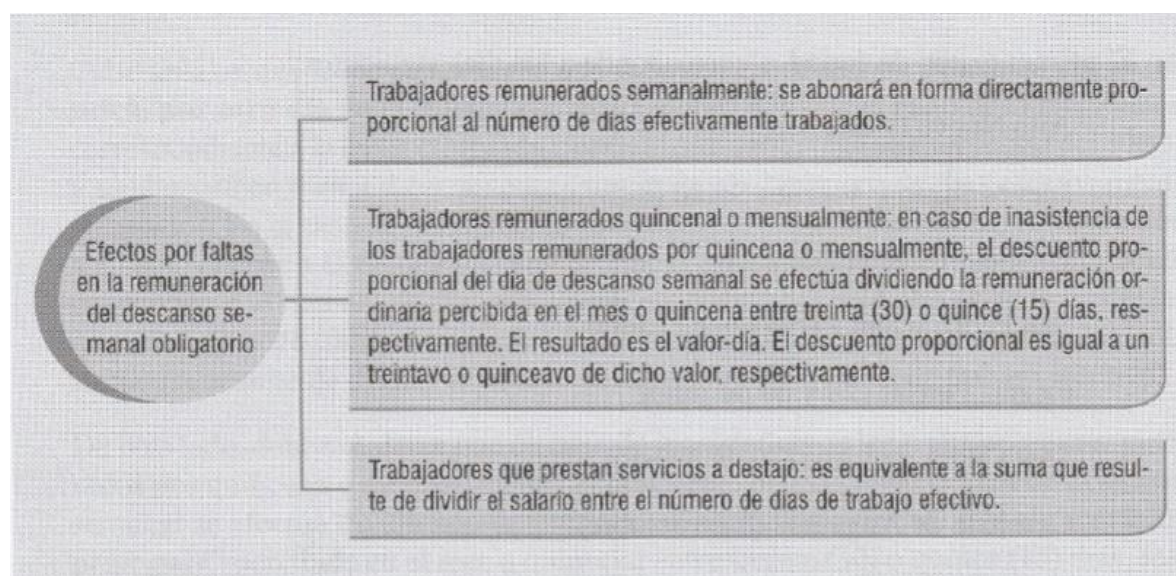
En estos días se celebran o conmemoran episodios o hechos heroicos, festividades religiosas, natalicios o fallecimientos de próceres, respetándose las fechas.

Por el contrario, el segundo grupo de feriados, esto es, cualquier otro feriado no laborable de ámbito no nacional o gremial, se hará efectivo el día lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando corresponda con el descanso del trabajador.

Por el día feriado no laborable, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo; sin embargo, el trabajo efectuado en dicha fecha sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada con una sobretasa del 100%.

Lo anterior significa que los trabajadores podrán laborar los días feriados y previo acuerdo optarán por las condiciones para cada uno de ellos (en aquellos casos que la contratación o el tipo de negocio requiera la prestación de sus servicios), siendo que en algunos casos dicho trabajo puede ser sustituido por un descanso otro día de la semana, y en otros casos, cuando no tengan descanso sustitutorio en otro día deberán ser remunerados con el equivalente a un día ordinario de trabajo con la sobretasa del 100 %.

Cabe advertir que el trabajador no está obligado a que acepte trabajar durante el feriado no laborable ya sea con el pago adicional o con descanso compensatorio. Si la persona no trabaja, siempre tendrá derecho al pago del feriado sin laborar.



Asimismo, es preciso indicar que la remuneración por el feriado se percibe íntegramente y sin condición alguna, aun cuando el trabajador tenga inasistencias o tardanzas durante la semana.

Cabe señalar que no se considera que se ha trabajado en feriado no laborable cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en el feriado no laborable. Asimismo, siempre que el Día del Trabajo (1 de mayo) coincida con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por el citado feriado, con independencia de la remuneración por el día de descanso semanal; siendo que si el trabajador es destajero el pago por el citado día se obtendrá del promedio de las remuneraciones percibidas durante los treinta días consecutivos o no, previos al primero de mayo o desde la fecha de ingreso si no cuenta con treinta días computables de trabajo.

Referencia legal:

- D. Leg. Nº 713, Decreto Supremo Nº 012-92-TR.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Trabajador que labora en un día feriado

Un trabajador que percibe un jornal diario de S/ 68.40, con descanso semanal en domingo, por mutuo acuerdo con su

empleador convienen que este labore el día 29 de junio de 2019 (sábado, día de feriado nacional), el cual no será reemplazado por otro día de la semana ¿Cuál será el efecto en su remuneración semanal como consecuencia de dicho día laboral?

SOLUCIÓN:

El día 29 de junio es un día feriado a nivel nacional en conmemoración de San Pedro y San Pablo, por lo tanto, es considerado día de descanso remunerado para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Según datos del ejemplo, la labor del día feriado no será reemplazado por otro día de la semana, siendo así, se considera como una labor adicional, adicionándose la sobretasa del 100 % por el día en mención, por lo que será remunerado de la siguiente manera:

CONCEPTO	DÍAS	MONTO (S/)
Lunes a viernes	5	342.00
Sábado (feriado)	1	68.40
Domingo (descanso de la semana)	1	68.40
Labor en día de descanso		136.80
Total (S/)		615.60

Conforme con los datos planteados, el importe que representa la remuneración de la semana para el trabajador será la siguiente:

----- x -----

62	Gastos de personal y directores		671	
621	Remuneraciones	479		
6211	Sueldos y salarios			
622	Otras remuneraciones	137		
6223	Labor en día de descanso			

627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	55		
6271	Régimen de prestaciones de salud*			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público			
	de pensiones y de salud por pagar			135
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	55		
4032	ONP	80		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			536
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Por la provisión de la remuneración de la semana del 24 al 30 de junio de 2019.

----- x -----

(*) S/ 616 x 9 %

CASO PRÁCTICO

Trabajadores que laboran en un día feriado

Dos trabajadores con carga familiar perciben una remuneración mensual de S/ 2,000 cada uno y jornada de trabajo de lunes a sábado con un horario habitual de ocho (8) horas diarias, con descanso habitual del día domingo, acuerdan con su empleador laborar el día viernes 30 de agosto de 2019 que es feriado no

laborable. ¿Cuál será el efecto en su remuneración semanal como consecuencia de dicho día laboral si el trabajador A pacta sustituir el día laborado con otro día mientras que el trabajador B no efectuará compensación por el día laborado?

SOLUCIÓN:

En primer término se calculará el importe que correspondería al pago por el día de descanso laborado, el cual se calcularía de la siguiente manera:

REMUNERACIÓN MENSUAL	Nº DE DÍAS	REMUNERACIÓN DIARIA
2,000.00	30.00	66.67
Si no coincide con el día de descanso obligatorio - Sobretasa del 100 %		133.33

En el caso planteado, considerando las diferentes condiciones pactadas por los trabajadores respecto del día que deberán laborar, generarán los siguientes cálculos:

CONCEPTO	A	B	TOTAL
Remuneración mensual	2,000	2,000	4,000
Asignación familiar	93	93	186
Labor en día de descanso		133	133
Total	2,093	2,226	4,319

Conforme con los datos planteados, el importe que representa la remuneración de la semana para el trabajador será la siguiente

----- x -----

62	Gastos de personal y directores		4,708	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	4,000		
6216	Asignación familiar	186		
622	Otras remuneraciones	133		
6223	Labor en día de descanso			
627	Seguridad, previsión social y otras			

	contribuciones	389		
6271	Régimen de prestaciones de salud ^(*)			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			950
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	389		
4032	ONP	561		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			3,758
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Por la provisión de la remuneración del mes de agosto de 2019

----- x -----

(*) S/ 4,319 x9%

3. PRINCIPALES CONCEPTOS REMUNERATIVOS

3.1. Alimentación principal (en dinero o en especie)

Se entiende por alimentación principal a la prestación alimentaria por la cual los empleadores otorgan bienes de consumo alimentario (o su equivalente en efectivo) a sus trabajadores que corresponde al desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya, o cena. En este sentido, la alimentación principal o prestación alimentaria constituye un complemento a los ingresos remunerativos del trabajador, que puede ser en forma directa o indirecta a través de la entrega de sumas de dinero o en especie, sujeto a los días laborados por el trabajador.

Se entiende que la prestación alimentaria se realiza mediante suministro directo, cuando el empleador se vale de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo.

Según la forma o modalidad en la cual el empleador otorgue las prestaciones alimentarias, estas pueden clasificarse de la siguiente forma:

REMUNERACIÓN	NO REMUNERATIVA
<ul style="list-style-type: none"> • En especie que no es condición de trabajo • En dinero 	<ul style="list-style-type: none"> • En especie otorgada como condición de trabajo^(*) • Refrigerio que no califica como alimentación principal^(**) • Prestación alimentaria bajo la modalidad de suministro indirecto^(***)
<p>(*) Según el inciso j) del artículo 19 de la Ley de CTS. Este sería el caso de aquellos alimentos otorgados pues resultan indispensables porque el centro laboral se encuentra en lugares inaccesibles, donde no resulte posible acceder a los trabajadores a alimentación por cuenta propia y que de no ser proporcionada se ponga en riesgo la supervivencia del trabajador, tal como es el caso de los que puede otorgar una empresa minera a sus trabajadores que se encuentran laborando en una zona muy alejada que les imposibilita a estos conseguir alimentación en algún otro lugar.</p> <p>(**) Cabe señalar que en la Resolución N° 10352-1-2017, el Tribunal Fiscal señaló que entregas de dinero por concepto de refrigerio por montos que razonablemente no equivalgan a una alimentación principal no tienen carácter remunerativo.</p>	
<p>(***) Según el inciso j) del artículo 19 de la Ley de CTS y lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley N° 28051, no constituyen remuneración computable las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.</p>	

Este complemento remunerativo se considera como un ingreso habitual para el trabajador; siendo así, forma parte de la base computable para efectos de las retenciones y/o aportaciones de leyes sociales; asimismo, se considera como base para los derechos y/o beneficios sociales de los trabajadores.

Referencia legal:

- Ley N° 28051, Decreto Supremo N° 013-2003-TR.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Alimentación principal en especie

Una empresa registra en su planilla a unas personas que perciben un ingreso mensual de S/ 2,000 y, en el mes de julio de 2019, contrató a una concesionaria para otorgarles a sus trabajadores su alimento principal (almuerzo). ¿Cuál es la incidencia en la remuneración mensual para el trabajador si el importe equivalente de los almuerzos otorgados al trabajador ascendió a S/ 300?

SOLUCIÓN:

Conforme con los datos planteados, el importe que representa el pago de la alimentación principal debe registrarse en el libro de planilla de remuneraciones y anotarse en la boleta de pago de mes del trabajador involucrado, formando parte del total de su remuneración mensual.

----- x -----				

62	Gastos de personal y directores		2,507	
621	Remuneraciones	2,000		
6211	Sueldos y salarios			
622	Otras remuneraciones	300		
6222	Alimentación principal			
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	207		
6271	Régimen de prestaciones de salud ^(*)			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			506
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	207		
4032	ONP	299		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			2,001
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Por la provisión de la remuneración del mes de enero 2019

----- x -----

(*) S/ 2,300 x 9 %

CASO PRACTICO

Alimentación principal en efectivo

Una empresa tiene a un trabajador que ingresó a laborar en el mes de julio de 2019, siendo su remuneración básica de S/ 1,900. ¿Cuál es la incidencia en la remuneración mensual para el trabajador si la

empresa decide entregarle un monto diario de S/ 10 diario por concepto de alimentación principal, y en el mes le corresponde la suma de S/ 280?

SOLUCIÓN:

Conforme con los datos proporcionados, el importe de la remuneración del trabajador que debe registrarse en el libro de planilla de remuneraciones, y anotarse en la boleta de pago de mes del trabajador involucrado se determinará de la siguiente forma:

- Remuneración mensual : S/ 1,900

- Alimentación principal : 280

Total del mes : S/ 2,180

----- X -----			
62	Gastos de personal y directores		2,376
621	Remuneraciones	1,900	
6211	Sueldos y salarios		
622	Otras remuneraciones	280	
6222	Alimentación principal		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	196	
6271	Régimen de prestaciones de salud(*)		

40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público		
de pensiones y de salud por pagar		479
403 Instituciones públicas		
4031 ESSALUD	196	
4032 ONP	283	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		1,897
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar		

x/x Por la provisión de la remuneración del mes de enero 2019

----- X -----

(*) S/ 2,180 x 9 %

3.2. Asignación familiar

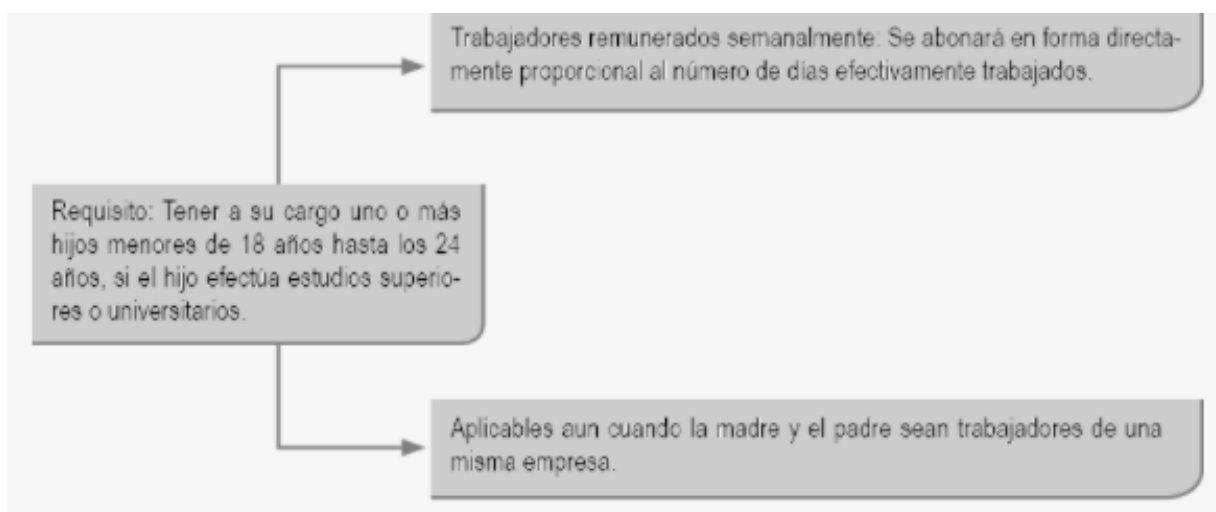
Es un derecho en la forma de suma de dinero a favor de determinados trabajadores con la finalidad de colaborar con el sostenimiento de sus hijos y sus responsabilidades familiares, para lo que se requiere que acredite la existencia del hijo o hijos que tuviere. Se trata de un derecho que adquieren los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociaciones colectivas, equivalente a:

10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente en la oportunidad que corresponda percibir este beneficio.

NORMA	VIGENCIA		RMV
D.S. N° 011-2010-TR	Del 01.02.2011	al 14.08.2011	S/ 600.00
D.S. N° 011-2011-TR	Del 15.08.2011	al 31.05.2012	S/ 675.00
D.S. N° 007-2012-TR	Del 01.06.2012	al 30.04.2016	S/ 750.00
D.S. N° 005-2016-TR	Del 01.05.2016	al 31.03.2018	S/ 850.00
D.S. N° 004-2018-TR	Del 01.04.2018	en adelante	S/ 930.00
	(Para microempresas a partir del 01-05-2018)		

Para tener este derecho, los trabajadores deben tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y en el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios(5), este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de seis (6) años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad (24 años).

Cabe indicar que el beneficio no se pierde en caso la madre y el padre sean trabajadores de una misma empresa, por lo que ambos trabajadores tendrán derecho a percibir de este beneficio según el artículo 7 del Decreto Supremo N° 035-90-TR. Inclusive, si un trabajador labora para más de un empleador, tendrá derecho a percibir la asignación familiar por cada empleador.



De otro lado, en caso de que el trabajador perciba un beneficio igual o superior por el concepto de asignación familiar, se optará por el que le otorgue mayor beneficio en efectivo(6), siendo abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.

Referencia legal:

- Artículo 2 de la Ley N° 25129 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 035-90-TR.

3.2.1. Implicancias de la asignación familiar El derecho de pago de la asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa; en efecto, pese a no implicar una contraprestación del servicio que brinda el trabajador a favor del empleador – condición esencial de un concepto remunerativo– por mandato normativo se le ha otorgado a este concepto dicha calidad. En este sentido, deberá ser pagada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las

remuneraciones a los trabajadores, según el artículo 10 del Decreto Supremo N° 035-90-TR.

De esta forma, al tener la asignación familiar la naturaleza de remuneración, debe considerarse como base computable para la determinación de las retenciones y/o aportaciones de leyes sociales, así como de los siguientes conceptos:

ASIGNACIÓN FAMILIAR COMO PARTE DE LA BASE COMPUTABLE DE:

- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)
- Remuneración vacacional
- Participación en las utilidades
- Aporte al seguro regular de salud (ESSALUD)
- Aporte al sistema de pensiones (ONP o AFP)
- Seguro Complementario de Trabajo (SCTR)
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati)
- Indemnización por despido arbitrario
- Cálculo de subsidios de ESSALUD

IMPOSIBILIDAD DE APLICAR DESCUENTOS A LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

- Sunafil a través de la Resolución de Intendencia N° 125-2016-Sunafil/ILM manifestó que la Ley N° 25129, que regula la asignación familiar, no establece la posibilidad de realizar pagos proporcionales a favor de los trabajadores con derecho al beneficio, posición que ha sido confirmada en el Informe N° 028-2012-MTPE/2/14, en el que se señala que la asignación familiar no presenta un tinte contraprestativo que conlleve la posibilidad de sujetarla a ningún tipo de descuento, encontrándose el empleador obligado a otorgarlo en su integridad.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Beneficio en mes que estuvo con 5 días de licencia sin goce de haberes

Un trabajador que percibe S/. 3,200 en forma mensual, en el mes de abril de 2019 solicitó cinco (5) días de licencia sin goce de haberes.
¿Cuál será el importe de la remuneración total del mes de abril?

SOLUCIÓN:

Debemos tener en cuenta que la norma que regula el pago de la “Asignación Familiar” precisa que si bien dicho beneficio tiene carácter y naturaleza remunerativa, este concepto es otorgado en razón de la carga familiar que tenga el trabajador y no en función de los días de trabajo efectivo prestados por el trabajador, tal como prescribe el artículo 1 de la Ley N° 25129. En tal sentido, el importe del beneficio será otorgada en forma completa, pese a que en el transcurso del mes el trabajador tuviera inasistencias o permiso sin goce de haber.

CONCEPTO	S/
Remuneración	3,200
Menos:	
Permisos autorizados	533
$S/ 3,200 \times 5 \text{ días} / 30 \text{ días}$	
Básico	2,667
Más:	
Asignación Familiar	93
$10 \% \times S/ 930$	
Retribución total	2,760

62	Gastos de personal y directores		3,008	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	2,667		
6216	Asignación familiar	93		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	248		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			607
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	248		
4032	ONP	359		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			2,401
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Por la planilla de remuneraciones de trabajador.

----- X -----

(*) Para efectos prácticos no se está considerando la retención por concepto del Impuesto a la Renta de quinta categoría, que se abordará en otro capítulo.

CASO PRÁCTICO

Beneficio cuando ya labora un cónyuge en la empresa

Con fecha 4 de abril del 2019 ingresó a laborar una trabajadora que tiene a su cargo dos hijos menores de dieciocho años. ¿Cuál será su remuneración total si se pactó una contraprestación ascendente a S/ 3,750 y en dicha empresa ya trabaja su esposo en otra área?

SOLUCIÓN:

En principio, dado que la trabajadora tiene a su cargo dos hijos menores de edad gozará del beneficio de la asignación laboral, respecto del cual, acorde con el artículo 7 del Decreto Supremo N° 035-910-TR, tendrá el derecho a la asignación laboral, aun cuando su esposo ya estuviera gozando del citado beneficio.

Ahora bien, considerando que la trabajadora ingresó a laborar el día 4 de abril, por consiguiente, el cálculo de su remuneración será en forma proporcional a los días efectivamente laborados (27 días), lo cual no afecta el beneficio de la asignación laboral. En este sentido, percibirá la trabajadora en el mes de abril el siguiente importe:

CONCEPTO	S/
Remuneración	3,750
Menos:	
Días no laborados	375
$S/ 3,750 \times 3 \text{ días} / 30 \text{ días}$	
Básico	3,375
Más:	
Asignación familiar	93
$10 \% \times S/ 930$	
Retribución total	3,468

62	Gastos de personal y directores		3,780	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	3,375		
6216	Asignación familiar	93		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	312		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público			
	de pensiones y de salud por pagar			763
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	312		
4032	ONP	451		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			3,017
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			
x/x	Por la planilla de remuneraciones de trabajador			

----- X -----

(*) Para efectos prácticos no se está considerando la retención por concepto del Impuesto a la Renta de quinta categoría, que se abordará en otro capítulo.

3.3. Horas extras

Las horas extras son el tiempo de trabajo(7) que excede a la jornada diaria o semanal que rige en un determinado centro de trabajo, ya sea que esta jornada corresponda a los límites legales establecidos o se trate del exceso de una jornada reducida por haberlo establecido así el empleador(8).

En principio, el trabajo en sobretiempo (horas extras) es voluntario(9), tanto en su otorgamiento como en su prestación, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

En caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido

otorgada tácitamente y realizada de forma voluntaria, procediendo el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo realizado.

Por las horas extras se abona en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25 %) por hora calculada sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor-hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35 %) por las horas restantes.

Referencia legal:

- Decreto Supremo N° 007-2002-TR y segundo párrafo, artículo 23 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR (norma reglamentaria).

3.3.1. Alcance

Cuanto un trabajador realiza labores efectivas y las cumple en un horario que excede a la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo (aun cuando esta sea menor a la jornada máxima legal de trabajo por efecto de un contrato), se considera trabajo en sobretiempo y se le denomina horas extras.

Sin embargo, la legislación laboral excluye a un grupo de trabajadores debido a que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, tales como:

De dirección: que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

No sujetos a fiscalización inmediata: trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes:"

Prestadores de servicios intermitentes, de espera, vigilante y custodia: aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.

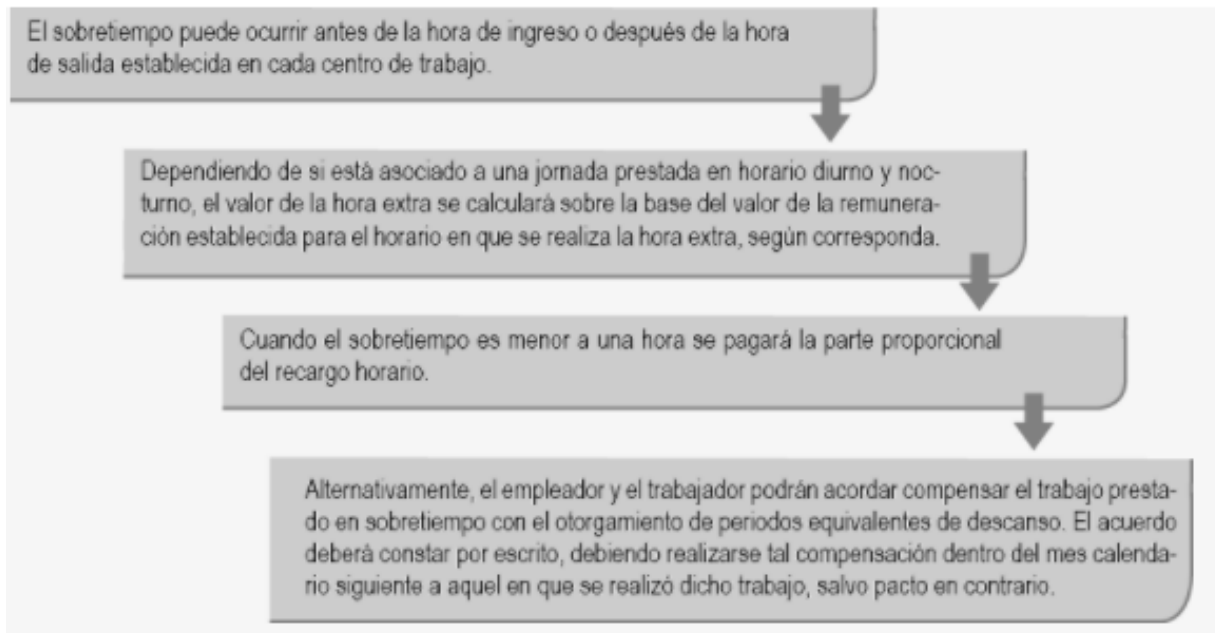
(*) Los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo de trabajo también se encuentran en este grupo.

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables(10). La deficiencia

en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

3.3.2. Obligaciones y/o derechos laborales

De ocurrir trabajos en sobretiempo realizados por los trabajadores en una empresa, esta deberá tomar en cuenta los criterios siguientes:



Cabe señalar que por el trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable, sin sustituirlo por otro día en la misma semana, deberá pagarse la labor efectuada (incluyendo la sobretasa por las horas extras realizadas), más una sobretasa del 100 %).

ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES

- La Corte Suprema de Justicia a través de la Casación N° 1196-2016-Lima señaló que si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Agrega que los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

CARGA DE LA PRUEBA

- La Corte Suprema de Justicia a través de la Casación N° 2702-2016-La Libertad ha señalado que si el trabajador acredita la real y efectiva realización del sobretiempo, quien tiene la carga de la prueba es el trabajador y no la empleadora. En este sentido, si el trabajador no presenta medio probatorio alguno

que acredite haber laborado en sobretiempo por el periodo laborado, no es de aplicación la presunción contenida en el artículo 29 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Horas extras en jornada mixta de trabajo

En un centro de trabajo un trabajador afiliado a la ONP tiene una jornada de trabajo mixta establecida de 07:00 p. m. a 4:00 a. m., percibiendo como contraprestación una remuneración mínima vital (RMV).

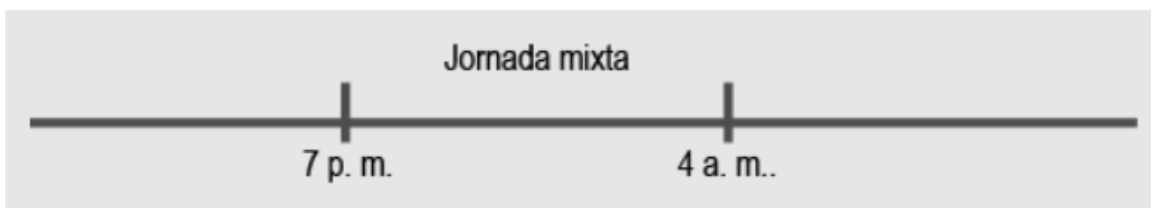
En el mes de marzo del 2019 el trabajador realiza labores en sobretiempo a su horario de trabajo ordinario, tal como a continuación se muestra:

Durante siete (7) días a razón de cinco (5) horas diarias, ingresando desde las 05:00 pm. a 07:00 am.

¿A cuánto asciende su remuneración mensual del periodo marzo de 2019, teniendo en cuenta su remuneración en un horario mixto y las horas extras realizadas?

SOLUCIÓN:

Según los datos proporcionados, en el caso planteado se tiene lo siguiente:



Conforme con lo anterior, se advierte que el trabajador percibe una remuneración mixta atendiendo a las horas en las que cubre su jornada, siendo la remuneración mensual la siguiente:

REMUNERACIÓN ORDINARIA MENSUAL (HORARIO MIXTO: DIURNO/NOCTURNO)	
Horario habitual: 07:00 p. m. a 4:00 a. m..	
RMV diurno (S/ 930 / 30 / 8) x 3 x 30	S/ 348.75
RMV nocturno (S/ 1,255.50 / 30 / 8) x 5 x 30	S/ 784.69
Remuneración mixta	S/ 1,133.44

Considerando que el horario nocturno es de 10:00 p. m. a 06:00 a. m.. y que la RMV diurna es de S/ 930.00, hay cinco horas adicionales que se distribuyen como se muestra a continuación:

Horas extras de 4 a. m.. a 6 a. m..	2 nocturnas	
Horas extras de 6 a. m.. a 7 a. m..		1 diurna
Horas extras de 5 p. m. a 7 p. m.		2 diurnas
Total horas extras	2 nocturnas	3 diurnas

Determinación de las horas en sobretiempo marzo del 2019

En el caso planteado, se advierte que el sobretiempo se produce antes y después del horario de trabajo. Si el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada a una jornada realizada en horario diurno y nocturno, el valor de la

hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la que se realiza la hora extra, según corresponda.

	NOCTURNA	DIURNA
Total horas extras	2	3
	Nocturna	Diurna
RMV mensual (**)	S/ 1,255.50	S/ 930.00
(*) Cabe señalar que la asignación familiar no es computable para horas extras (**) RMV nocturno es S/ 1,255.50 (930 + 35% de 930)		

El tiempo que exceda la jornada habitual se considera sobretiempo y se abona con un recargo que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado y de 35% adicional para las horas restantes de su horario habitual.

Las horas de sobretiempo se realizaron 3 horas antes de la hora de ingreso (diurna) y 2 horas después de la hora de salida - nocturna

Por las 3 horas diurnas:		104.43
De 5 a 7 a. m.. $(S/ 930 / 30 / 8) + 25 \% \times 2 \times 7 =$	67.81	
De 5 a 6 p. m. $(S/ 930 / 30 / 8) + 35 \% \times 1 \times 7 =$	36.62	
Por las 2 horas nocturnas:		98.87
De 4 a 6 a. m.. $(S/ 1,255.50 / 30 / 8) + 35 \% \times 2 \times 7 =$	98.87	
Total horas extras (S/)		203.30

La remuneración por las labores realizadas en forma adicional a su horario de trabajo (horas extras) se considera un beneficio “a corto plazo”, según lo dispuesto por el inciso a) del párrafo 5 de la NIC 19, dado que debe liquidarse conjuntamente con la remuneración del mes, por lo que conforme con la NIC 19, salvo que se encuentre

asociada con una labor productiva, deberá reconocerse como gasto pues la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado. En este sentido, el asiento contable para reconocer este concepto será el siguiente:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores		1,451.12
621 Remuneraciones		
6211 Sueldos y salarios	1,035.00	
6216 Asignación familiar	93.00	
622 Otras remuneraciones		
6221 Horas extras(*)	203.30	
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271 Régimen de prestaciones de salud	119.82	
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		292.89
403 Instituciones públicas		
4031 ESSALUD	119.82	
4032 ONP	173.07	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		1,158.23
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar		
4116 Asignación familiar		
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar		
4191 Otras remuneraciones		

x/x

Por la planilla de remuneraciones y horas extras mes de marzo 2019.

(*) Afecto a retenciones y/o aportaciones de leyes sociales y forma parte de sus beneficios sociales, de corresponder.

CASO PRÁCTICO

Horas extras en jornada de trabajo ordinaria (diurna)

Un trabajador con carga familiar afiliado a la ONP percibe una remuneración de S/ 3,200 en forma mensual, y en el mes de marzo del 2019 realiza horas extras durante 7 días a razón de 5 horas

diaria. ¿Cómo se efectúa el cálculo de las horas extras si se sabe que la jornada de trabajo es de lunes a viernes de 08:30 a. m. a 06:00 p. m.?

SOLUCIÓN:

Se trata de un caso donde se perciben ingresos ordinarios y, en forma adicional, se realizan labores en horas de sobretiempo durante el periodo marzo 2019.

Datos:

- Remuneración mensual : S/ 2,800
- Asignación familiar : S/ 93
- Periodo a declarar : Marzo 2019
- Días con horas adicionales : siete (7)
- Horas extras por día : cinco (5)

Cálculo de las horas extras realizadas

De acuerdo a los datos proporcionados, se está liquidando el periodo marzo del 2019 y, en dicho mes, el trabajador realizó labores en horas de sobretiempo, considerando que esto puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida.

Siendo que el tiempo que excede la jornada habitual de trabajo se considera sobretiempo y se abona con un recargo para las dos primeras horas que no podrán ser inferiores al 25 % por hora y de 35 % adicional para las horas restantes de su

horario habitual (artículo 10 del Decreto Supremo Nº 007-2002-TR), el importe de las horas extras por día se efectuará de la siguiente forma:

HORAS EXTRAS	CALCULOS	MONTO
2 primeras horas	$(S/ 2,800 \div 30 \div 8 \times 2) \times 1.25$	S/ 29.18
3 horas restantes	$(S/ 2,800 \div 30 \div 8 \times 3) \times 1.35$	S/ 47.25
Horas extras diarias (S/)		S/ 76.43

- 7 días de sobretiempo : S/ 535.01

(S/ 76.43 x 7)

Cálculo de la remuneración mensual (incluidas las horas extras realizadas) Una vez determinados los componentes de la remuneración mensual, procedemos a determinar su ingreso del mes de marzo del 2019:

- Remuneración mensual : S/ 2,800.00

- Asignación familiar : 93.00

- Horas extras realizadas : 535.01

- Total del mes : S/ 3,428.01

Una vez determinadas las horas en sobretiempo, se procede al registro contable, tal como se muestra a continuación:

----- X -----

62 Gastos de personal y directores		3,737	
621 Remuneraciones			
6211 Sueldos y salarios	2,800		
6216 Asignación familiar	93		
622 Otras remuneraciones			
6221 Horas extras	535		
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271 Régimen de prestaciones de salud	309		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		858	
401 Gobierno central			
4017 Impuesto a la Renta			
40173 Renta de quinta categoría(*)	103		
403 Instituciones públicas			
4031 ESSALUD	309		
4032 ONP	446		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		2,879	
411 Remuneraciones por pagar			
4111 Sueldos y salarios por pagar			
4116 Asignación familiar			
419 Otras remuneraciones y participaciones			
4191 Otras remuneraciones			

x/x Por la planilla de remuneraciones y horas extras mes de marzo 2019.

----- X -----

(*) Monto estimado.

3.4. Gratificación ordinaria

Las gratificaciones otorgadas a los trabajadores de una empresa son un beneficio eminentemente laboral porque se deriva de la realización del servicio dependiente que brinda un trabajador que configura una relación laboral efectiva de trabajo con un empleador, y es legal, porque su entrega ha sido regulada por norma expresa.

Como beneficio, las gratificaciones legales son otorgadas con la finalidad de que todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada puedan asumir los gastos adicionales y extraordinarios derivados de dichas festividades, esto es, un beneficio adicional a la remuneración que no tiene relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados por los trabajadores. No obstante, la entrega de esta suma de dinero adicional a la remuneración mensual se encuentra sujeta al cumplimiento de las condiciones requeridas para el otorgamiento de este beneficio, siendo que para su otorgamiento es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir este beneficio, salvo el caso de la gratificación trunca.

Este beneficio se otorga hasta en dos (2) oportunidades en el año, en relación con la festividad de Fiestas Patrias (28 de julio) y Navidad (25 de diciembre), y a efectos de cumplir con su otorgamiento, es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir este beneficio, computándose los días efectivamente laborados. No obstante ello, el artículo 6 de la Ley N° 27735 y el artículo 2 de su reglamento habilitan otorgar este concepto también en los siguientes casos: (i) el trabajador hace uso de su descanso vacacional, (ii) cuenta con una licencia con goce de haber, (iii) cuenta con un descanso por incapacidad o maternidad y que origina el otorgamiento de subsidios, y (iv) el descanso se origina en un accidente de trabajo.



Para el cumplimiento de esta obligación, el empleador deberá pagar a su trabajador como máximo en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

- Gratificaciones truncas

Las gratificaciones truncas comprenden dos supuestos: (i) cuando el trabajador cuente con una relación laboral menor a 6 meses con el empleador, y (ii) cuando el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponde percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo.

Excepcionalmente, en el supuesto que se extinga el vínculo laboral antes de la fecha en que corresponde percibir el beneficio, pero hubiese laborado como mínimo un (1) mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados. En este sentido, si se ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto. En este caso, la gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Referencia legal:

- Ley N° 27735
- D.S. N° 005-2002-TR, reglamento de la ley

3.4.1. Alcance

Los empleadores del régimen laboral de la actividad privada deben cumplir con el pago de la gratificación de Fiestas Patrias y Navidad durante el transcurso de la primera quincena del mes de julio y diciembre de cada año, según corresponda. En este sentido, favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación del servicio.



Por lo tanto, se encuentran exceptuados de este beneficio: (i) los que prestan servicios a través de los contratos civiles de locación de servicios, (ii) las personas sujetas a distintas modalidades formativas laborales, pues no califican como

trabajadoras; y (iii) aquellos trabajadores sujetos a algún régimen laboral especial que los excluya de este beneficio (trabajadores de microempresa, trabajadores agrarios(11)).

3.4.2. Base de cálculo de la gratificación

Conforme con el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005- 2002-TR, la remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la remuneración vigente al 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente.

A tal efecto, se considera como remuneración computable a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Conforme con lo anterior, la asignación familiar forma parte de la base de cálculo para el pago de gratificaciones debido a que los conceptos remunerativos que integran la gratificación son aquellas cantidades que regularmente percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor; es un concepto remunerativo.

Sin embargo, las remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable que pudieran percibir (por ejemplo, horas extras, comisiones adicionales a una remuneración básica, entre otras) se integrarán a la base de cálculo de la gratificación en base al promedio de estas remuneraciones percibidas en el semestre respectivo (enero-junio o julio-diciembre). Para que estas remuneraciones sean computables, es requisito que el trabajador haya percibido cuando menos tres meses en el periodo señalado.

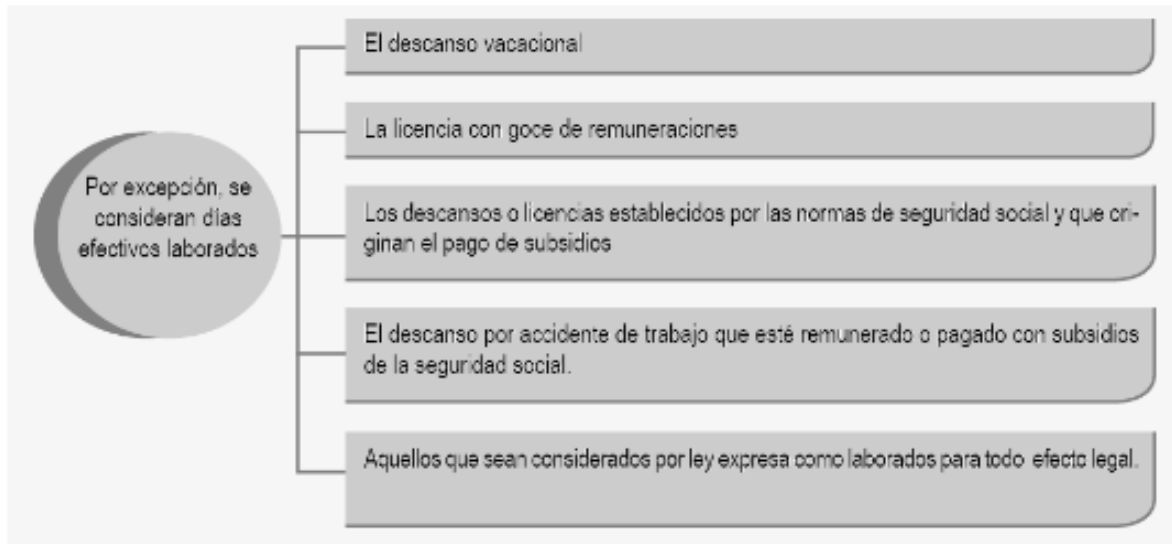
Conceptos remunerativos para la base imponible (Artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-97-TR)		
Remuneración básica	Remuneración regular	
Aquellas remuneraciones que se reciben en forma fija y constante, no sujetas a condición alguna en cuanto a su percepción o monto.	Principales y variable (comisiones y destajos): Se establece en base al promedio percibido durante el semestre, aun cuando no hayan sido percibidas en por lo menos tres (3) oportunidades dentro de dicho periodo, considerando los periodos conformados por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente.	Complementarias de naturaleza imprecisa o variable: Se considera regular cuando el trabajador las ha percibido cuando menos en tres (3) meses en el periodo de seis (6) meses computables para el cálculo de la gratificación correspondiente. Para su incorporación a la gratificación, se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis (6).

Cabe precisar que el literal 3.1 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005- 2002-TR y el artículo 17 del Decreto Supremo N° 001-97-TR señalan que para los trabajadores que perciban remuneraciones imprecisas o variables (por ejemplo, comisionistas, destajeros, entre otros), las gratificaciones se calculan en base al promedio de las remuneraciones (comisiones, destajo o remuneración imprecisa) percibidas por el trabajador en el semestre respectivo (enero-julio o julio-diciembre).

3.4.3. Periodo computable para el cálculo de las gratificaciones

Acorde con el inciso 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2002- TR, el periodo computable comprende los semestres enero-junio y juliodiciembre de cada año, para las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad, respectivamente.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el periodo correspondiente, siendo que excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos de suspensión de labores:



APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Gratificación por Fiestas Patrias (cuando las remuneraciones son fijas)

Una empresa desea reconocer mes a mes los asientos por provisión de gratificaciones por Fiestas Patrias de sus cinco trabajadores, sabiendo que en el mes de junio se realizó un incremento de los

sueldos. Para ello cuenta con la siguiente información de enero a junio:

TRABAJADORES*	SUELDOS					
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Anthony Chauca	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,800
Lucía Leiva	1,725	1,725	1,725	1,725	1,725	2,025
Gabriel Zagarra	1,950	1,950	1,950	1,950	1,950	2,250
Trinidad Acosta	2,175	2,175	2,175	2,175	2,175	2,475
Aracely Balarezo	2,250	2,250	2,250	2,250	2,250	2,550

* Los cinco trabajadores se encuentran afiliados a la ONP, por tanto se les descuenta el 13% de su sueldo.

SOLUCIÓN:

De conformidad con la NIC 19, el gasto debe reconocerse a medida que el servicio es prestado por los trabajadores, considerando las remuneraciones percibidas por los trabajadores en cada uno de los meses, en forma proporcional, toda vez que constituyen una obligación exigible por el trabajador.

A continuación, se muestran los importes a devengar mes a mes por cada trabajador en función de un sexto de su remuneración:

TRABAJADORES	GRATIFICACIÓN MENSUAL					
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Anthony Chauca	250	500	750	1,000	1,250	1,800
Lucia Leiva	288	575	863	1,150	1,438	2,025
Gabriel Zegarra	325	650	975	1,300	1,625	2,250
Trinidad Acosta	363	725	1,088	1,450	1,813	2,475
Aracely Balarezo	375	750	1,125	1,500	1,875	2,550
Gratif. acumulada	1,601	3,200	4,801	6,400	8,001	11,100
Gratif. mes anterior		1,601	3,200	4,801	6,400	8,001
Gratif. mes actual	1,601	1,599	1,601	1,599	1,601	3,099
Bonificac. Essalud	144	144	144	144	144	279

Como podemos observar, en términos generales la provisión mensual de enero a mayo es igual en cada uno de estos meses, pues la remuneración fija se mantiene; sin embargo, como consecuencia del incremento de sueldo en el mes de junio, en dicho mes la provisión varía por el ajuste en el sueldo realizado en el mes de junio.

Establecidos los montos mensuales de la provisión por gratificación de los trabajadores, veamos a continuación los asientos:

Asiento	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
----- X -----						
62 Gastos de personal y directores	1,745	1,743	1,745	1,743	1,745	3,378
621 Remuneraciones						
6214 Gratificaciones	1,601	1,599	1,601	1,599	1,601	3,099
622 Otras remuneraciones						
6221 Bonificación extraordinaria Ley Nº 29351	144	144	144	144	144	279
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	1,745	1,743	1,745	1,743	1,745	3,378
411 Remuneraciones por pagar						
4114 Gratificaciones por pagar						
x/x Por la provisión de las gratificaciones						
----- X -----						

Respecto de la aportación al Régimen de Prestaciones de Salud acorde con el párrafo 8 de la NIC 19, también se considera como un beneficio a los empleados a corto plazo que debe reconocerse mensualmente, no obstante no sea exigible aún su pago.

CASO PRÁCTICO

Gratificaciones por Navidad

Una empresa tiene dos trabajadores con carga familiar, que ingresaron a laborar el día 1 de mayo de 2019, y desea realizar los asientos por la gratificación por Navidad teniendo en cuenta la

siguiente información sobre sus remuneraciones ordinarias percibidas desde los meses de julio a diciembre de 2019:

Carmen Ramos	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Remuneración fija	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
Asignación familiar	93	93	93	93	93	93
Remuneración mensual	1,593	1,593	1,593	1,593	1,593	1,593

Eduardo Lévano	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Remuneración fija	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000
Asignación familiar	93	93	93	93	93	93
Remuneración mensual	2,093	2,093	2,093	2,093	2,093	2,093

Además, se sabe que los sueldos no han tenido variación alguna y los dos trabajadores se encuentran afiliados a la ONP, por tanto, se les descuenta el 13 % de su sueldo.

SOLUCIÓN:

De conformidad con la NIC 19, el gasto debe reconocerse a medida que el servicio es prestado por los trabajadores, considerando las remuneraciones percibidas por los trabajadores en cada uno de los meses, en forma proporcional, toda vez que constituye una obligación exigible por el trabajador.

A continuación, se muestran los importes a devengar mes a mes por cada trabajador en función de un sexto de su remuneración:

	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Carmen Ramos	266	531	797	1,062	1,328	1,593
Eduardo Lévano	349	698	1,047	1,395	1,744	2,093
Gratif. acumulada	615	1,229	1,844	2,457	3,072	3,686
Gratif. mes anterior		615	1,229	1,844	2,457	3,072
Gratif. del mes	615	614	615	613	615	614
Bonif. adicional	55	55	55	55	55	55

Asiento	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
----- X -----						
62 Gastos de personal y directores	670	669	670	668	670	669
621 Remuneraciones						
6214 Gratificaciones	615	614	615	613	615	614
622 Otras remuneraciones						
6221 Bonificación extraordinaria Ley 29351	55	55	55	55	55	55
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	670	669	670	668	670	669
411 Remuneraciones por pagar						
4114 Gratificaciones por pagar						
x/x Por la provisión de las gratificaciones						
----- X -----						

Nota:

Afecto solo a retención de quinta categoría (de corresponder), NO se encuentran afectos a retenciones y/o aportaciones de leyes sociales.

La gratificación y la bonificación extraordinaria no se encuentran afectas a las retenciones de leyes sociales, ni al sistema de pensiones.

CASO PRÁCTICO

Pago de gratificaciones truncas a trabajador por cese laboral

Una empresa tiene un trabajador que viene laborando desde el año 2008, y con fecha 31 de mayo de 2019 cesa. Si se sabe que la remuneración que percibe dicha persona a la fecha de cese de labores asciende a S/ 3,500 y se encuentra afiliado a la ONP, ¿cuál sería el tratamiento de las gratificaciones truncas del periodo?

SOLUCIÓN:

De acuerdo con la norma laboral, las empresas se encuentran obligadas a entregar a sus trabajadores por los servicios que prestan un beneficio que se denomina gratificación por fiestas patrias y por navidad, equivalente a una remuneración en cada oportunidad, para cuya determinación se considera la remuneración y cualquier otra suma percibida por el empleado en forma ordinaria.

Es de advertir que el trabajador tendrá derecho a percibir el íntegro de la gratificación, siempre que haya laborado dentro de los seis (6) meses anteriores a la fecha del pago del beneficio; caso contrario, este beneficio se abonará en forma proporcional a los meses efectivamente laborados. Conforme con lo anterior, queda claro que se trata de un beneficio que el trabajador gana a medida que presta sus servicios, y a medida que acumula un mes, adquiere el derecho a exigir ese beneficio en forma proporcional.

Ahora bien, se debe considerar una bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable, equivalente al aporte al Seguro Social de Salud (ESSALUD) en relación a las gratificaciones de julio y diciembre. En este orden de ideas, mientras que esta norma ya se encuentra vigente y que con motivo del cese se le entregará al trabajador la gratificación correspondiente al mes de julio en forma proporcional a los meses completos laborados, deberá reconocerse también el beneficio adicional por concepto de la bonificación extraordinaria, tal como a continuación se muestra:

Mes	Cálculo		Bonificación 9 % ESSALUD	Provisión acumulada al mes anterior	Provisión del mes
Enero	(S/ 3,500 / 6 x 1)	583	52	0	635
Febrero	(S/ 3,500 / 6 x 2)	1,167	105	635	637
Marzo	(S/ 3,500 / 6 x 3)	1,750	158	1,272	636
Abril	(S/ 3,500 / 6 x 4)	2,333	210	1,908	635
Mayo	(S/ 3,500 / 6 x 5)	2,917	263	2,543	637

Según el cuadro anterior, el trabajador por el mes de mayo recibirá el importe total de S/ 3,180, que incluye la bonificación extraordinaria de S/ 263 más la gratificación, S/ 2,917.

El asiento contable sería

Asiento	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
----- X -----					
62 Gastos de personal y directores	635	637	636	635	637
621 Remuneraciones					
6214 Gratificaciones	583	584	583	583	584
622 Otras remuneraciones					
6221 Bonificación extraordinaria Ley N° 20351	52	53	53	52	53
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	635	637	636	635	637
411 Remuneraciones por pagar					
4114 Gratificaciones por pagar					
x/x Por la provisión de las gratificaciones					
----- X -----					

3.5. Incentivo por cese

Una práctica usual de las empresas empleadoras es incentivar al trabajador a renunciar y terminar el vínculo laboral, mediante la entrega de sumas que como mínimo ascienden al importe que hubiera correspondido en el caso de un despido arbitrario. Esto es reconocido en el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-97-TR, en el cual se señalan los siguientes tipos de pagos al trabajador cuando se extingue el vínculo laboral:

A título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad, se compensarán de aquellas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador^(*).

Como incentivo para renunciar al trabajo, en cuyo caso no es compensable de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto

(*) A efectos de que proceda la compensación, se requiere que conste expresamente en documento de fecha cierta que el otorgamiento de la cantidad o pensión se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente o en las normas correspondientes del Código Civil.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que artículo 47 del TUO de la Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-97- TR, establece como otro incentivo al cese “los programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que, en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral”, el cual según el inciso a) del artículo 18 del TUO de la LIR, goza de inafectación al Impuesto a la Renta hasta un monto equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado.

CASO PRÁCTICO

Incentivo por renuncia

Un trabajador afiliado a la ONP, que ingresó a laborar el 1 de febrero de 2016, acepta acogerse al plan de incentivos por cese establecido por la empresa para la constitución de un negocio, y solicita el cese de su vínculo laboral el 31 de marzo del 2019 para percibir una suma adicional ascendente a S/ 20,000.

¿Cuál es la implicancia laboral sobre el incentivo percibido, teniendo en cuenta que la remuneración mensual a la fecha del cese era de S/ 3,500?

SOLUCIÓN:

Según el caso presentado, el trabajador se acogió al programa de incentivos y ayuda a través de un convenio individual con el fin de presentar su renuncia voluntaria, por lo tanto, percibió un monto específico.

Datos:

- Remuneración mensual : S/ 3,500
- Fecha de ingreso : 01/02/2016
- Fecha de cese : 31/03/2019
- Tiempo de servicio : 3 años, 2 meses
- Motivo de cese : Voluntario
- Incentivo percibido S/ 20,000

- Ahora, tomando en cuenta que los programas o ayudas establecidos en la Ley del Fomento del Empleo, como es el caso planteado, pueden encontrarse inafectos al Impuesto a la Renta, según el inciso a) del artículo 18 del TUO de la LIR, hasta un monto equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado, se debe determinar el monto de la indemnización por despido arbitrario, tal como se muestra a continuación:

Sueldo y medio por año, dozavos por meses y treintavos por días laborados:

- Remuneración y media : $(S/ 3,500 \times 1.5)$ S/ 5,250

Cálculo de la indemnización

- Por los 3 años : $S/ 15,750$ ($S/ 5,250 \times 3$)
- Por los 2 meses : $(S/ 5,250 \div 12 \times 2)$ 875

Total : S/ 16,625

Luego, procedemos a la comparación de ambas cantidades para ver los efectos del posible exceso en los incentivos de acuerdo a lo expresado:

- Entrega según el programa de incentivos : 20,000

Menos:

- Supuesta indemnización por despido arbitrario : 16,625

Importe afecto : S/ 3,375(*)

(*) Por tratarse de una entrega extraordinaria, solo esta afecto a la retención de quinta categoría.

En este sentido, la suma que se encontrará gravada con el Impuesto a la Renta de quinta categoría en el mes de marzo de 2019 será de S/ 6,875 ($S/ 3,500 + S/ 3,375$), siendo el importe de las rentas gravadas de enero a marzo 2019 de S/ 15,625 (S/

3,500 x 3 meses + S/ 3,375 + gratificación trunca de S/ 1,750) que no supera las 7 Unidades Impositivas Tributarias y que por ende no genera retención de Impuesto a la Renta al trabajador.

En este sentido, el asiento contable a efectuarse a la fecha de cese del trabajador será:

----- X -----

62 Gastos de personal y directores		23,815	
621 Remuneraciones			
6211 Sueldos y salarios	3,500		
622 Otras remuneraciones			
6226 Incentivo programa cese - empresa	20,000		
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271 Régimen de prestaciones de salud(*)	315		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			770
403 Instituciones públicas			
4031 ESSALUD	315		
4032 ONP	455		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar			23,045
411 Remuneraciones por pagar			
4111 Sueldos y salarios por pagar			
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar			
41922 Incentivos al cese laboral			

x/x Por la planilla de remuneraciones a la fecha del cese

y el reconocimiento del incentivo, según programa para la creación de empresa por parte del trabajador

----- X -----

(*) 9 % de S/ 3,500

MODELOS

CONVENIO DE REMUNERACIÓN INTEGRAL

Conste por el presente documento el convenio de Remuneración Integral que celebran, de una parte con RUC, N° domiciliado en debidamente representada por su Sr identificado con DNI N° a quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR; y de la otra parte identificado con DNI N° con domicilio en a quien en adelante se denominará EL TRABAJADOR; bajo los términos y condiciones siguientes:

ANTECEDENTES:

PRIMERA.- EL EMPLEADOR es una persona jurídica de derecho privado constituida bajo el régimen de cuya actividad principal es

SEGUNDA.- EL TRABAJADOR ingresó a laborar para EL EMPLEADOR con fecha de del desempeñando actualmente el cargo de percibiendo una remuneración integral anual según los términos del presente convenio.

OBJETO DEL CONVENIO:

TERCERA.- Al amparo del artículo 8 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las partes acuerdan que EL TRABAJADOR percibirá una Remuneración Integral por periodo anual de servicios, la misma que contiene todos los beneficios laborales con excepción de la participación en utilidades.

DURACIÓN DEL CONVENIO:

CUARTA.- El presente convenio tendrá una duración de Año, computado desde el día de del hasta el día de del Se entiende que las partes pueden acordar la prórroga del presente convenio antes de la fecha de vencimiento fijada en la presente cláusula.

REMUNERACIÓN INTEGRAL:

QUINTA.- Queda expresamente pactado que el monto a que asciende la Remuneración Integral de EL TRABAJADOR será fijado de acuerdo a:

- Haber básico	:	S/
- Gratificaciones	:	S/
- CTS	:	S/
- Vacaciones	:	S/
- Asignación Familiar	:	S/

TOTAL : S/

PERIODICIDAD y FORMA DE PAGO:

SEXTA.- La remuneración integral detallada en la cláusula precedente será abonada por periodos (mensuales, bimensual, trimestral, semestral, etc.), para lo cual el monto total señalado en la cláusula siguiente será dividido entre siendo el resultado la suma a percibir por EL TRABAJADOR en cada oportunidad de pago.

SÉPTIMA.- Queda pactado que la suma a percibir por EL TRABAJADOR en cada oportunidad de pago será desagregada en la correspondiente boleta a efectos de la imposición o exoneración de impuestos o cargas sociales.

OCTAVA.- Las partes convienen en que las fechas de pago de la remuneración de EL TRABAJADOR será el día de cada mes.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en la ciudad de el del mes de del 20....

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

CONVENIO DE OTORGAMIENTO DE LICENCIA SIN GOCE DE HABER

Conste por el presente documento el Convenio de Otorgamiento de Licencia sin Goce de Haber que celebran por una parte debidamente representada por su Sr identificado con DNI N° a quien en adelante se le denominará EL EMPLEADOR y por otra parte identificado con DNI N° a quien en adelante se le denominará EL TRABAJADOR, bajo los términos y condiciones siguientes:

ANTECEDENTES:

PRIMERA.-

- EL TRABAJADOR presta servicios para EL EMPLEADOR en el cargo de habiéndose iniciado la relación laboral el (precisar día de inicio de la relación laboral).

OBJETO DEL CONVENIO:

SEGUNDA.-

- A solicitud de EL TRABAJADOR y según lo dispuesto por el inciso k) del artículo 12 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, EL EMPLEADOR conviene en otorgar a EL TRABAJADOR licencia sin goce de haber por un periodo de (días, meses).
- El periodo de la licencia sin goce de haber empezará a computarse desde el de del 20.... y finalizará el de del 20....
- EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que durante el periodo que subsista la licencia sin goce de haber, no se acumulará el pago de remuneraciones de EL TRABAJADOR. Asimismo, dicho periodo no será computable para el cálculo de vacaciones anuales, Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones anuales y cualquier otro beneficio social de naturaleza legal y/o convencional.

A los días del del 20.... se suscribe por triplicado el presente convenio.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

(1) Cabe señalar que en las resoluciones N°s 05190-1-2003, 06231-3-2004, 06760-1-2004, 10497-3-2008 y 12757-3-2008, entre otras, este Tribunal ha establecido que para determinar si existe una relación de naturaleza laboral debe verificarse la

conurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal del servicio, el pago de una remuneración y la existencia de subordinación.

(2) Están fuera de esta obligación los trabajadores de dirección y de confianza (salvo sea sujeto de fiscalización), así como los trabajadores que no tienen supervisión inmediata.

(3) Cabe señalar que para el ejercicio 2019, la Resolución Administrativa N° 030-2019-CE-PJ ha dispuesto que la Unidad de Referencia Procesal es de S/ 420.00, monto que equivale al 10% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), aprobada mediante Decreto Supremo N° 298-2018-EF.

(4) No se incluyen dentro de la base de cálculo las remuneraciones complementarias variables o imprecisas, así como aquellas de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda a la forma de pago.

(5) En este caso, el trabajador deberá comunicar al empleador, adjuntando el documento que acredita la minoría de edad o el respectivo certificado de estudios. Referencia: artículo 5 del Decreto Supremo N° 035-90-TR.

(6) En este sentido, no será exigible el monto regulado por la Ley N° 25129.

(7) Siempre que corresponda a sus actividades normales.

(8) Por voluntad del empleador, en un centro de trabajo pueden regir jornadas diarias y semanales menores a los límites máximos establecidos en la ley pero nunca mayores; de ser así, en una jornada de trabajo de 7 o 6 horas diarias, cualquier exceso sobre estas horas será considerado trabajo en sobretiempo, teniendo en cuenta que en su centro de trabajo rige como jornada una menor a la legalmente establecida como tope máximo, lo cual es perfectamente factible.

(9) La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa de tercer grado de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, y en forma adicional, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta.

(10) Constituyen medios técnicos o manuales para el registro del trabajo en sobretiempo las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos, teniendo el empleador la obligación de consignar las horas extras laboradas por el trabajador en

la boleta de pago a fin de que pueda efectuarse el cálculo correcto para el pago de la remuneración.

(11) Cabe señalar que el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, la Ley N° 27360 y la Ley N° 27986, crean un régimen laboral especial para la pequeña empresa, así como un régimen laboral de los trabajadores del hogar en el que se pagan dos gratificaciones cada una equivalente al 50 % de una remuneración mensual; asimismo, como un régimen laboral del sector agrario, en el cual el monto que corresponde a las gratificaciones se incluye en la remuneración diaria que este percibe.

CAPÍTULO IV

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS

1. BONIFICACIONES (POR TRANSPORTE, POR EDUCACIÓN, POR CIERRE DE PLIEGO, POR PRODUCCIÓN, ALTURA, CUMPLEAÑOS, NACIMIENTO DE HIJOS, FALLECIMIENTO, EXTRAORDINARIA - LEY Nº 30334)

Las bonificaciones o asignaciones es un concepto que por lo general no está regulado que representan pagos adicionales a la remuneración básica del trabajador. Constituyen conceptos no remunerativos, en tanto la asignación o bonificación por naturaleza, no sea frecuente y no esté sujeta a un desempeño o labor realizada por el trabajador, sino más bien a una voluntad de la empresa de entregar como liberalidad una suma de dinero.

Los tipos de bonos más utilizados en el mercado peruano, sin que ello signifique que sean conceptos no remunerativos, son los siguientes:

Bonificación	Descripción
Bonificación por 25 y 30 años de servicios	Monto otorgado a los trabajadores sujetos a la carrera administrativa del Sector Público por un monto equivalente a 2 remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios y 3 remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso (artículo 54 del D.Leg. Nº 276).
Bonificación por producción, altura, turno	Otorgada a los trabajadores de construcción civil que laboren a partir de un cuarto piso y equivale al 5 % del jornal básico por cada 4 pisos.
Bonificación por riesgo de caja	Corresponde al monto otorgado por el empleador en compensación por el riesgo que se corre en la labor desempeñada (manejo de fondos), de libre disposición del trabajador (artículo 9 del D. Leg. Nº 650)
Bonificación por cumpleaños, matrimonio	Corresponde a un pago por una ocasión especial, el cual para no tener efectos remunerativos no debe ser desmesurado, por lo que debe sujetarse a criterios de razonabilidad, siendo indicadores razonables: (i) la remuneración del trabajador beneficiado y la situación económica del empleador. En este sentido, deberá entregarse en el mes en el que se produce el hecho, esto es el onomástico o matrimonio.
Bonificación por tiempo de servicios o de permanencia	Bonificación otorgada al trabajador cuando cumple determinado tiempo de servicios, puede emerger de un acto de liberalidad del empleador o de cualquier otra fuente. Normalmente se emplea para retener a los talentos más productivos y tiene naturaleza contraprestativa dado que se otorga por los servicios prestados por el trabajador.

Bonificación	Descripción
Bonos por firma de contrato	Otorgados para atraer talento de otras organizaciones y tienen como fin compensar los beneficios que el nuevo colaborador dejaría de percibir al renunciar a su anterior empleo.
Bonos de productividad	Se otorgan de manera individual o grupal o de una determinada área, según la consecución de metas en periodos específicos. Tienen la particularidad de ser entregada por el reconocimiento al desempeño de estos, por lo que los mismos corresponden a una contraprestación vinculada a la productividad y a la consiguiente situación de beneficio económico obtenida por la empresa empleadora, por lo que la entrega del aludido bono no se encuentra comprendida en el inciso a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios ⁽¹⁾ .
Bonificación por escolaridad	Es otorgada bajo el concepto de asignación (o bonificación) por escolaridad de manera unilateral por el empleador o producto de un acuerdo con sus trabajadores.
Bonificación por educación^(*)	Comprende a las otorgadas gratuitamente con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso, sean estos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador (inciso f) del artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios ⁽²⁾ .
Bonificación - Ley N° 30334	Corresponde al monto que deben abonar los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores de carácter no remunerativo ni pensionable.

(*) Cabe indicar que el Tribunal Fiscal en la Resolución N° 02264-2-2003 señaló en cuanto al aludido requisito de razonabilidad, que deben tenerse en cuenta dos parámetros: el primero relacionado al costo de la educación que pretende satisfacer el empleador, así el monto entregado a los trabajadores por dicho concepto no puede superar el costo de los gastos educativos, y el segundo referido a la remuneración mensual del trabajador, pues en caso de que la asignación la exceda se estaría frente a un caso de simulación, obligando el principio de primacía de la realidad a comprender dicha asignación como remuneración; y en cuanto al requisito de la debida sustentación, indica que debe acreditarse que exista realmente la educación, es decir, que se pruebe que el hijo o el trabajador estén efectivamente estudiando, y no así el gasto incurrido, por lo tanto, se entiende cumplido este requisito, cuando el trabajador presenta el recibo de matrícula o de pago de pensión de estudios, con la constancia de estudios o de haber terminado el ciclo respectivo

En este sentido, los montos otorgados como asignación por escolaridad no constituyen remuneración computable para efectos de cálculo de los beneficios sociales, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que se trate de montos que razonablemente cubran total o parcialmente los gastos de útiles escolares, uniforme escolar u otros conceptos relacionados a la edad escolar, y

b) El trabajador debe tener hijos que efectivamente se encuentren cursando estudios, sean estos preescolares, escolares, técnicos o universitarios; por tal razón, el empleador deberá exigir al trabajador la entrega de documentos que acrediten tal condición.(1)(2)

ABONO EN FORMA OCASIONAL O EVENTUAL
<ul style="list-style-type: none">La Corte Suprema mediante la Casación N° 11068-2014-Lima señala que los conceptos de bonificación sindical y bonificación gerencial que no fueron abonados en forma ocasional, eventual, sino de forma consecutiva, califican como remuneración.
CARÁCTER REMUNERATIVO
<ul style="list-style-type: none">La Corte Suprema mediante la Casación N° 18032-2015-Callao, señala que la bonificación deja de tener el carácter de suma extraordinaria: i) emerge de acto unilateral del empleador; ii) han sido abonados en forma regular, ordinaria y permanente; y iii) tienen la calidad de concepto de libre disposición.

CASO PRÁCTICO

Bonificación por destaque

Un trabajador con carga familiar, tiene su residencia habitual en la ciudad de Lima y percibe una remuneración de S/ 3,000 en forma

mensual, por el mes de mayo fue destacado a un campamento minero en la provincia de Santa Bárbara (Huancayo) para desarrollar un trabajo específico por seis meses. Por tal motivo, se le asignó una bonificación única por destaque de S/ 2,000.

¿Cuál es el tratamiento de la bonificación entregado bajo esta condición como destaque?

SOLUCIÓN:

En este caso, se debe evaluar si nos encontramos ante un incremento patrimonial o ante una necesidad propia de su trabajo, por tal motivo, analizamos la bonificación percibida, para lo cual debe tenerse en cuenta que se trata de una entrega en efectivo que percibe el trabajador como incentivo por motivo del traslado a otra ciudad, sin embargo, al tratarse de un pago único, se considera como una

“bonificación extraordinaria”, y afecta solo a retención de rentas de quinta categoría (de corresponder).

Provisión de la planilla de remuneración del periodo mayo del 2019

----- X -----		

62	Gastos de personal y directores	5,371
621	Remuneraciones	3,093
6211	Sueldos y salarios	
6216	Asignación familiar	
622	Otras remuneraciones	2.000
6224	Bonificación por destaque	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	278
6271	Régimen de prestaciones de salud	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	933
401	Gobierno nacional	253
4017	Impuesto a la Renta	
40173	Renta de quinta categoría	
403	Instituciones públicas	
4031	ESSALUD	278
4032	ONP	402
41	Remuneraciones y participaciones por pagar	4,438

411	Remuneraciones por pagar	2,598		
4111	Sueldos y salarios por pagar			
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	1,840		

x/x

Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de mayo.

----- X -----

CASO PRACTICO

Bonificación por escolaridad

Una empresa decide entregar a sus trabajadores, una asignación por escolaridad con motivo del inicio del año escolar, por un importe de S/ 900 a cada uno.

¿Cuál es la incidencia en cuanto a la planilla de remuneraciones del periodo de abril 2019, si se sabe que uno de los trabajadores beneficiados tiene una remuneración ordinaria mensual de S/ 2,200 y una asignación familiar de S/ 93?

SOLUCIÓN:

La entrega con carácter de liberalidad que realizan las empresas y las otorgan en forma extraordinaria, no son consideradas remuneraciones ordinarias, y por ende, no se encuentran afectas a los aportes y/o retenciones de leyes sociales, así como no forma parte de la base computable para los derechos y beneficios del trabajador. Sin embargo, por tratarse de un ingreso de libre disponibilidad del trabajador, solo forma parte de la base computable para efectos de la retención del impuesto a la renta de quinta categoría (de corresponder).

Cuadro comparativo: Asignación por escolaridad

	Sector Privado	Sector Público
Concepto	Asignación por educación o asignación por escolaridad.	Bonificación por escolaridad.
Fuente	Voluntad del empleador o de mutuo acuerdo entre partes.	Impuesta por Ley expresa - Ley del Presupuesto del Sector Público.
Monto	Es libre, pero se exige que sea razonable.	Monto fijo impuesto por Ley que fija el beneficio.
Condición	Tener hijos en edad escolar.	Antigüedad mayor a 3 meses al 31 de enero de cada año.
Oportunidad	En los meses de febrero y marzo, en que surgen los gastos.	De manera conjunta con la planilla de febrero.
Cargas sociales	Solo retención del IR de quinta categoría (de corresponder).	No cargas sociales, ni base para reajuste remunerativo.

A continuación el asiento contable:

----- X -----

62 Gastos de personal y directores

621	Remuneraciones	2,293
6211	Sueldos y salarios	
6216	Asignación familiar	
622	Otras remuneraciones	900
6224	Bonificación por escolaridad	

3,399	
-------	--

627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	206		
6271	Régimen de prestaciones de salud			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			594
401	Gobierno nacional	90		
4017	Impuesto a la Renta			
40173	Renta de quinta categoría			
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	206		
4032	ONP	298		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			2,805
411	Remuneraciones por pagar	1,977		
4111	Sueldos y salarios por pagar			
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	828		

x/x

Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de abril.

El pago de la asignación por escolaridad a los trabajadores por efectos del vínculo laboral, para ser aceptado como gasto tributario, deberá cumplir con el requisito establecido en el último párrafo del artículo 37 del TUO de la LIR, donde se precisa que “los gastos deberán ser razonables con relación a los ingresos de la empresa, y cumplir el principio de generalidad para los gastos relacionados con los trabajadores de la empresa”.

CASO PRÁCTICO

Bonificación por productividad

Una empresa acuerda con sus trabajadores pagar en virtud de parámetros de productividad, por haber colaborado, a través de la prestación de sus servicios, a que la empresa alcance cierto nivel de producción y objetivos trazados.

¿Cuál es la incidencia en cuanto a la planilla de remuneraciones del periodo de junio 2019, si se sabe que en dicho mes uno de los trabajadores beneficiados tiene una remuneración ordinaria mensual

de S/ 3,000 y una asignación familiar de S/ 93 se le entrega por productividad la suma de S/ 1,800?

SOLUCIÓN:

Este bono por productividad, al ser entregado bajo ese concepto, tiene carácter remunerativo, y por lo tanto, se encuentran afectas a todas las aportaciones y/o aportaciones de leyes sociales, así como la retención de rentas de quinta categoría (de corresponder). Asimismo, puede formar parte de la base de cálculo para la determinación de los beneficios sociales, siempre que sean otorgadas con cierta habitualidad, por lo menos en tres (3) oportunidades en el último semestre.

Concepto	Bonificación por productividad
Condición	Se justifica con la prestación del servicio del trabajador
Carácter	Carácter remunerativo
Aportaciones	Afecto a ESSALUD y SCTR
Retenciones	Afecto al SPP (AFP) y al SNP (ONP)
Tributos	Afecto al IR de 5ta. Categoría
Beneficios sociales	Solo si percibe en 3 ocasiones dentro del último semestre

A continuación el asiento contable:

----- X -----				
62	Gastos de personal y directores		5,333	
621	Remuneraciones	3,093		
6211	Sueldos y salarios			
6216	Asignación familiar			
622	Otras remuneraciones	1,800		
6224	Bonificación por productividad			
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	440		
6271	Régimen de prestaciones de salud			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema de pensiones y de salud por pagar			1,313
401	Gobierno nacional	237		
4017	Impuesto a la renta			
40173	Renta de quinta categoría			
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	440		
4032	ONP	636		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			4,020
411	Remuneraciones por pagar	2,598		
4111	Sueldos y salarios por pagar			
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	1,422		

x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de junio.

Concepto	Art. 40 RLIR - Ordinario	Monto adicional
Remuneración proyectada	43,302	43,302
Bonificación por productividad		1,800
Renta proyectada	43,302	45,102
Deducción (7 x S/ 4,200)	-29,400	-29,400
Renta gravable anual	13,902	15,702
Tasa del IR (8 %)	1,112	1,256
Retenciones anteriores (ene. - abr.)	371	371
Monto por retener	741	885
Retención del mes - Ordinario	93	
Retención monto adicional (S/ 885 - S/ 741)	144	
Retención del mes	237	

2. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se trata de un concepto que puede recibir diversas denominaciones tal como Pago Ocasional o suma especial extraordinaria que representan una recompensa pecuniaria o premio en dinero que se otorga en forma espontánea, que cumplen las siguientes características i) La unilateralidad de la iniciativa; vale decir que son otorgadas por iniciativa del empleador, y ii) El carácter extraordinario del pago(3), considerando que deja de ser extraordinario cuando es entregado cuando menos en dos años consecutivos, independientemente del monto, fecha o condiciones del pago, por lo que la tercera entrega es obligatoria y remunerativa.

Las gratificaciones extraordinarias, para que mantengan tal condición, no deberían estar vinculadas a la productividad (el cumplimiento de metas resulta ser el ejemplo más frecuente), ya que de hacerlo se podría considerar que se estaría perdiendo la calidad de liberalidad que deberían de tener, y se aproximarían a la condición contraprestativa que tienen las remuneraciones.

El inciso a) del artículo 19 del Decreto Legislativo N° 650 establece que no se consideran remuneración computable las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral, incluyéndose en este

concepto a la bonificación por cierre de pliego. En este sentido, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal, el monto otorgado como gratificación extraordinaria estaría excluido del cálculo de los conceptos antes mencionados, incluido el pago de aportes sociales (ESSALUD para el empleador, y AFP –u ONP según corresponda– para el trabajador), siendo considerado solamente para efectos del impuesto a la renta a cargo del trabajador.

Concepto	Gratificación extraordinaria
Condición	No hay prestación de servicio, entrega a título de liberalidad
Carácter	Excluida expresamente como remunerativo
Aportaciones	No afecto a ESSALUD, ni SCTR
Retenciones	No afecta a retención de AFP ni a retención de ONP
Tributos	Afecto al IR de 5ta. categoría
Beneficios sociales	No forma parte de la base imponible

CASO PRÁCTICO

Gratificación extraordinaria

Un trabajador que percibe una remuneración básica de S/ 2,100 más asignación familiar fue nombrado el trabajador del año por sus compañeros de trabajo, motivo por el cual el empleador decide otorgarle en el mes de febrero un premio con carácter de gratificación extraordinaria por el importe de S/ 1,800.

¿Cuál es la incidencia de dicha gratificación extraordinaria?

SOLUCIÓN:

Siendo que se trata de una suma que no se encuentra asociada a la productividad o al desempeño del trabajador, sino a la valoración de sus compañeros, por lo que no constituye un concepto remunerativo por lo que no se encuentra afecto a las aportaciones y/o aportaciones de leyes sociales. Sin embargo, en cuanto al Impuesto a la Renta, la gratificación extraordinaria constituye para el trabajador un ingreso gravado con dicho impuesto, dado que es de libre disposición para el trabajador y le

configura un enriquecimiento patrimonial, que se percibe por sus servicios personales. En consecuencia, el asiento contable sería el siguiente:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores		4,190
621 Remuneraciones	2,193	
6211 Sueldos y salarios		
6216 Asignación familiar		
622 Otras remuneraciones	1,800	
6221 Gratificación extraordinaria		
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	197	
6271 Régimen de prestaciones de salud		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		503
401 Gobierno nacional	21	
4017 Impuesto a la Renta		
40173 Renta de quinta categoría		
403 Instituciones Públicas		
4031 ESSALUD	197	
4032 ONP	285	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		3,687
411 Remuneraciones por pagar	1,899	
4111 Sueldos y salarios por pagar		
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar 1,788		

x/x

Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de febrero.

Concepto	Art. 40 RLIR - Ordinario	Monto adicional
Remuneración proyectada	30,702	30,702
Bonificación por productividad		1,800
Renta proyectada	30,702	32,502
Deducción (7 x S/ 4,200)	-29,400	-29,400
Renta gravable anual	1,302	3,102
Tasa del IR (8 %)	104	248
Monto por retener	9	21
Retención del mes - Ordinario	9	
Retención monto adicional (S/ 21 - S/ 9)	12	
Retención del mes	21	

3. REFRIGERIOS

Mediante la dación del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, que modifica el artículo 5 del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, con el fin de precisar que el refrigerio no constituye una alimentación principal, por lo que en, consecuencia, al tratarse de todo alimento ligero –distinto de la alimentación principal– otorgado con la finalidad de reparar fuerzas no es considerado remuneración para ningún efecto legal, salvo para el caso del Impuesto a la Renta de quinta categoría.

CASO PRÁCTICO

Refrigerio

Una empresa decide entregar a sus trabajadores que laboren dos horas más a la jornada ordinaria una suma de S/ 4 diarios por concepto de refrigerio.

¿Cuál es la incidencia en cuanto a la planilla de remuneraciones del periodo de agosto 2019, si se sabe que en dicho mes uno de los trabajadores beneficiados tiene una remuneración ordinaria mensual de S/ 2,800, una asignación familiar de S/ 93 y se le entrega por concepto de refrigerio la suma de S/ 40?

SOLUCIÓN:

Siendo que el monto asignado por el empleador a la empresa es razonable, y no constituye alimentación principal, sino busca que el trabajador continúe laborando de manera eficiente sin disminuir su capacidad de trabajo, constituye un concepto no remunerativo que no se encuentra tampoco afecto al Impuesto a la Renta de quinta categoría

----- X -----		

62 Gastos de personal y directores		3,193
621 Remuneraciones	2,893	
6211 Sueldos y salarios		
6216 Asignación familiar		
622 Otras remuneraciones	40	
6222 Refrigerio		
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	260	
6271 Régimen de prestaciones de salud		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		710
401 Gobierno nacional	74	
4017 Impuesto a la Renta		

40173	Renta de quinta categoría		
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	260	
4032	ONP	376	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		2,483
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar		

x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de agosto.

4. PRESTACIÓN ALIMENTARIA INDIRECTA

Dentro de las modalidades de las prestaciones alimentarias, se encuentran el Suministro indirecto, la cual se otorga (4) a través de empresas administradoras que tienen convenios con el empleador, mediante la entrega de cupones, vales, u otros análogos, para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados, y se otorga mediante convenio con empresas proveedora de alimentos debidamente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

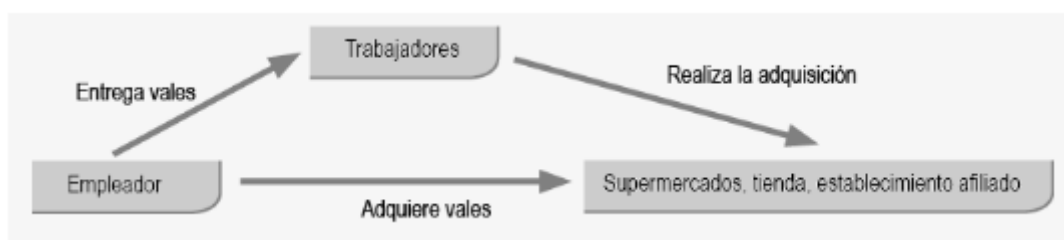
Conforme con lo anterior, según el artículo 5 de la Ley N° 28051, los vales o cupones serán los medios por los cuales el empleador otorgará las prestaciones alimentarias, y deberá contener las siguientes especificaciones:

Valor que será pagado por el establecimiento proveedor.
Razón social del empleador.
La mención "Exclusivamente para el pago de comidas o alimentos, está prohibida la negociación total o parcial".
Nombre del trabajador.
Fecha de vencimiento.

Cabe señalar que el valor de las prestaciones alimentarias no podrán exceder del 20 % del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador, y en ningún caso, el valor de la prestación alimentaria podrá superar las dos (2) remuneraciones

mínimas vitales, siendo que el exceso será considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales que la Ley establece.

Cabe tener presente que el suministro indirecto de las prestaciones alimentarias indirectas, tiene el siguiente esquema:



En este punto es conveniente tener en cuenta que conforme con el Informe N° 097-2010-SUNAT, mediante la entrega de los vales de consumo que efectúa la empresa emisora a la empresa adquirente, la primera no se obliga a transferirle bien alguno representando dicho vale una suma de dinero que servirá para el pago de una posterior adquisición de bienes por parte del usuario o poseedor de los vales, por lo que su entrega no conlleva la transmisión de propiedad de ningún bien y su entrega no se encuentra gravada con el Impuesto General a las Ventas

Referencia legal:

- Ley N° 28051

CASO PRÁCTICO

Caso: Tratamiento del otorgamiento de los vales de alimento a los trabajadores

Una empresa comercial, en marzo de 2019, realizó incrementos de remuneración a dos de sus trabajadores afiliados a la ONP bajo el sistema de las prestaciones alimentarias, teniendo las características siguientes:

Concepto	Trabajador	
	A	B
Remuneración	4,500	5,500
Vales alimentario	1,200	1,600
Total - S/	5,700	7,100

¿Cuál es la incidencia de los vales de alimento?

SOLUCIÓN:

En el caso planteado, lo primero que debe considerarse es el hecho que el empleador adquiere los vales por parte del establecimiento afiliado, para lo cual la empresa realiza un desembolso, el cual debe ser registrado, tal como se muestra a continuación:

----- X -----

18 Servicios y otros contratados por anticipado

189 Otros gastos contratados por anticipados

1892 Prestación alimentaria indirecta

2,800

46 Cuentas por pagar diversas - Terceros

469 Otras cuentas por pagar diversas

4699 Otras cuentas por pagar

2,800

x/x Por la adquisición de los vales de alimento del establecimiento afiliado.

Luego de lo anterior, el siguiente paso es examinar si los vales otorgados exceden los límites establecidos en la normativa laboral, tal como se muestra a continuación:

Trabajador	Remuneración	Vales	Límite 1		Límite 2	
			20 % Rem	Exceso	2 RMV	Exceso
A	4,500	1,200	900	300	1,860	0
B	5,500	1,600	1,100	500	1,860	0

Según el cuadro anterior, se tiene lo siguiente:

- Trabajador A: Si bien el valor de los vales (S/ 1,200) no supera las 2 RMV, supera el 20 % de la remuneración vigente, por lo tanto, el exceso de S/ 300 formará parte de la remuneración básica del trabajador.
- Trabajador B: En este caso, el valor de los vales (S/ 1,600), igual que en el caso anterior no supera las 2 RMV, pero sí el 20 % de la remuneración vigente, por lo que el exceso debe formar parte de la remuneración básica.

Por lo tanto, debemos concluir que las remuneraciones con el beneficio de los vales y considerando, será el siguiente

Concepto	Trabajador		Total
	A	B	
Remuneración	4,800	6,000	10,800
Vales alimentario	900	1,100	2,000
Total mensual: S/	5,700	7,100	12,800

Conforme con lo anterior, se efectuará el asiento contable por el mes de marzo, teniendo en cuenta que los incrementos a través de “prestaciones alimentarias” se consideran como remuneración no computable y no forma parte para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional, ni para los aportes y contribuciones a la seguridad social, salvo para efectos de la retención de quinta categoría.

62 Gastos de personal y directores	13,772	
621 Remuneraciones	10,800	
6211 Sueldos y salarios		
6216 Asignación familiar		
622 Otras remuneraciones	2,000	
6223 Prestación alimentaria		
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	972	
6271 Régimen de prestaciones de salud		
18 Servicios y otros contratados por anticipado	2,800	
189 Otros gastos contratados por anticipados		
1892 Prestación alimentaria indirecta		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	3,509	
401 Gobierno nacional	1,133	
4017 Impuesto a la Renta		
40173 Renta de quinta categoría		
403 Instituciones públicas		
4031 ESSALUD	972	
4032 ONP	1,404	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	7,463	
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar		
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar		

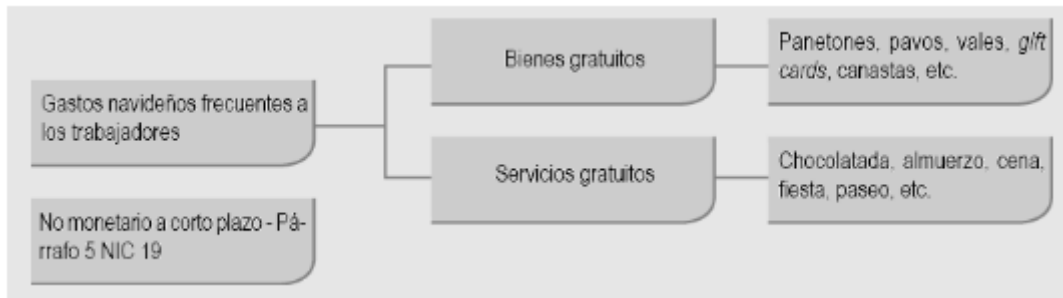
x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de marzo.

Concepto	Trabajador A	Trabajador B
Remuneración proyectada	57,600	72,000
Remuneraciones anteriores	9,000	11,000
Renta proyectada	66,600	83,000
Deducción (7 x S/ 4,200)	-29,400	-29,400
Renta gravable anual	37,200	53,600
Hasta 5 UIT (8 %)	1,680	1,680
Hasta 20 UIT (14 %)	2,268	4,564
Tasa del IR	3,948	6,244
Retenciones anteriores		
Monto por retener	439	694

5. CANASTA DE NAVIDAD, PANETONES O GIFT CARDS, ALMUERZOS O FIESTAS

Siendo que la NIC 19 regula en general los beneficios a los trabajadores, inclusive todo beneficio no monetario otorgado a estos, tales como bienes y servicios gratuitos (literal a) del párrafo 5 de la NIC 19), dicha norma resultará aplicable también a los gastos en que incurre la empresa en favor de los trabajadores. En este sentido, dichos obsequios deben ser reconocidos como gastos del periodo, tal como lo establece el literal b) del párrafo 10 de la NIC 19 Beneficios a los trabajadores, generalmente en la oportunidad en que se entrega el bien gratuito al trabajador, salvo que los trabajadores correspondan al área de producción en cuyo caso conformarán parte del costo de producción de acuerdo con la NIC 2.

De igual manera, constituyen beneficios de los trabajadores según la NIC 19, las fiestas por aniversario de la empresa u otras efemérides, reuniones, etc.; cuyo propósito es mejorar el ambiente laboral y elevar el nivel de compromiso de los empleados.



APLICACIÓN PRÁCTICA

CASO PRÁCTICO

Gastos recreativos por aniversario de la empresa

Con ocasión del 50º aniversario de la empresa se invita a sus 300 trabajadores a un almuerzo bailable. Si se sabe que la empresa desembolsa S/ 5,900 (incluye IGV) ¿Cómo sería el tratamiento contable?

SOLUCIÓN:

De conformidad con la NIC 19 Beneficios a los empleados, entre los beneficios a corto plazo a los empleados se encuentran los beneficios no monetarios, tal como el almuerzo bailable. En este sentido, los servicios gratuitos dados a favor de sus trabajadores, deben reconocerse como gastos del periodo, en que se incurren.

----- X -----			
62	Gastos de personal y directores	5,000	
625	Atención al personal		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar^(*)	900	
401	Gobierno nacional		
4011	Impuesto General a las Ventas		
40111	IGV - Cuenta propia		
42	Cuentas por pagar comerciales - Terceros		5,900
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212	Emitidas		

x/x Por el servicio prestado.

(*) De conformidad con el artículo 18 del TUO de la Ley del IGV los requisitos sustanciales para la toma del crédito fiscal requieren que la operación esté destinada a operaciones gravadas y que sea aceptada como costo o gasto para efectos del Impuesto a la Renta. De lo anterior, suponiendo que la empresa realiza únicamente operaciones gravadas, la utilización del IGV pagado como crédito fiscal se encontrará supeditada a que sea considerada como gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.

Sobre el particular, la Directiva N° 009-2000-SUNAT precisa los casos en que los gastos efectuados por la empresa con motivo de agasajar a sus trabajadores son deducibles en aplicación de lo dispuesto en el inciso II) del artículo 37 del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta. Sin embargo, este tipo de gasto tiene un límite para su deducibilidad, toda vez que no puede exceder el 0,5 % de los ingresos netos del ejercicio, con un límite máximo de 40 Unidades Impositivas Tributarias. Sin embargo, cabe tener en cuenta que la RTF N° 467-5-2003 ha manifestado que si bien los gastos que se efectuaron con motivo de aniversario de la empresa califican dentro de los gastos deducibles al encontrarse señalados expresamente en el inciso II) del artículo 37 de la Ley del IR, bajo la modalidad de gasto recreativo, toda vez que pretenden motivar a su personal, promoviendo la integración e identificación con la empresa; para aceptar la deducción debe encontrarse debidamente sustentada con los comprobantes que acrediten los gastos incurridos y los beneficiarios de la misma.

Respecto a este último punto debe considerarse que en la RTF N° 2000-1-2006 no obstante contar con comprobante de pago se reparó el gasto porque no se indicaba los beneficiarios. En este sentido, en la medida en que se cuente con la correspondiente documentación que acredite a los trabajadores como beneficiarios de la reunión y que el importe no exceda los límites antes señalados podrá considerarse como un gasto deducible y, por ende, permitiría que la empresa ejerza el derecho al crédito fiscal.

CASO PRÁCTICO

Obsequio a las trabajadoras por el Día de la Madre

Una empresa tiene en planilla 20 trabajadores que laboran en el área administrativa y con fecha 30 de abril de 2019 por el Día de la Madre entrega carteras a las madres trabajadoras de la empresa por el valor total de S/ 3,540 incluido el IGV. ¿Cómo sería el tratamiento contable de dicha operación.

SOLUCIÓN:

Para fines contables las entregas de obsequios a los trabajadores constituye un beneficio no monetario a corto plazo, el cual deberá ser reconocido como gasto del periodo, tal como lo establece el literal b) del párrafo 10 de la NIC 19 Beneficios a los trabajadores. En este sentido, los asientos a efectuar por cada uno de los conceptos citados serían los siguientes

----- X -----

62 Gastos de personal y directores

625 Atención al personal

40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público

3,000

de pensiones y de salud por pagar		540	
401	Gobierno nacional		
4011	Impuesto General a las Ventas		
40111	IGV - Cuenta propia		
42	Cuentas por pagar comerciales - Terceros		3,540
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212	Emitidas		
x/x Por los obsequios a las madres trabajadoras.			
----- x -----			

CASO PRÁCTICO

Obsequios de canastas a los trabajadores por las fiestas navideñas

En la primera quincena de diciembre una empresa compra 20 canastas navideñas por un valor de S/ 100 cada una más IGV, para ser entregados a sus trabajadores por las fiestas navideñas. ¿Cómo sería el tratamiento contable de dichos regalos?

SOLUCIÓN:

En la oportunidad de la adquisición de las canastas la empresa deberá reconocer dichos bienes como activos, reconociéndolos como gastos en el momento de la entrega de los mismos a los trabajadores, puesto que recién en dicha oportunidad se consumirá efectivamente los beneficios económicos de los citados bienes. Cabe señalar que por dicha entrega de bienes a los clientes, corresponde a un gasto para la empresa que debe registrarse dentro de la cuenta 625 como parte de las atenciones al personal.

De esta forma, considerando lo señalado anteriormente, los asientos correspondientes a la operación serían los siguientes:

- Por la compra de las canastas

----- X -----

60 Compras	2,000	
603 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		
6032 Suministros		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	360	
401 Gobierno nacional		
4011 IGV - Cuenta propia		
46 Cuentas por pagar diversas - Terceros		2,360
469 Otras cuentas por pagar diversas		
4699 Otras cuentas por pagar		

x/x Por la compra de las canastas para regalar a los trabajadores.

----- X -----

25 Materiales auxiliares, suministros y repuestos	2,000	
252 Suministros		
2524 Otros suministros		
61 Variación de existencias		2,000
613 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		
6132 Suministros		

x/x Por el destino de las canastas.

----- X -----

•Por la entrega de las canastas a los trabajadores

----- X -----

62 Gastos de personal y directores	2,000	
---	-------	--

625	Atención al personal		
25	Materiales auxiliares, suministros y repuestos		2,000
252	Suministros		
x/x	Por entrega de canastas a los trabajadores.		
----- x -----			

Finalmente, por el impuesto que deberá asumir la empresa por la entrega gratuita de las canastas navideñas a los clientes deberá efectuarse el siguiente asiento:

Por el IGV retiro de bienes

64	Gastos por tributos	360	
641	Gobierno nacional		
6411	Impuesto general a las ventas y selectivo al consumo		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		360
401	Gobierno nacional		
4011	IGV - Cuenta propia		
x/x	Por el IGV del retiro de bienes.		
----- x -----			

CASO PRÁCTICO

Obsequio de panetones a los trabajadores

El 15 de julio de 2019, una empresa adquiere panetones para ser obsequiados a los trabajadores de la empresa por las Fiestas Patrias (quincena de julio) por el importe de S/ 3,540 incluido IGV.

¿Cómo sería la contabilización de dichos obsequios?

Dato adicional

Cajas	Contenido	Total unidades	Importe	IGV	Total
20	6 unidades	120	3,000	540	3,540

SOLUCIÓN:

Por la adquisición de los panetones la empresa debe reconocerlo como existencias (suministros) y en la oportunidad de la entrega de dichos panetones (quincena de

julio) a los trabajadores, deberá reconocerlo como gasto del periodo dado que se consumen efectivamente los beneficios económicos de los bienes en mención y dicha entrega de bienes a los trabajadores, corresponde a un beneficio no monetario a corto plazo, tal como lo establece el literal b) del párrafo 11 de la NIC 19 Beneficios a los trabajadores.

De esta forma, considerando lo señalado anteriormente, los asientos correspondientes a la operación serían los siguientes

----- X -----

60 Compras	3,000	
603 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		
6032 Suministros		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	540	
401 Gobierno nacional		
4011 Impuesto General a las Ventas		
40111 IGV - Cuenta propia		
46 Cuentas por pagar diversas - terceros		3,540
469 Otras cuentas por pagar diversas		
4699 Otras cuentas por pagar		

x/x Por la adquisición de los panetones.

----- X -----

25 Materiales auxiliares, suministros y repuestos	3,000	
252 Suministros		
61 Variación de existencias		3,000
613 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		
6132 Suministros		

x/x Por los panetones recibidos.

----- X -----

Por la entrega de los panetones:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores		3,000
625 Atención al personal		
25 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		3,000
252 Suministros		
x/x Por entrega de panetones a los trabajadores.		

CASO PRÁCTICO

Obsequio de tarjetas gift card a los trabajadores por Navidad

Una empresa adquiere 200 tarjetas gift card cuyo valor de cada una es S/ 200 para ser obsequiadas a sus trabajadores por motivo de las fiestas navideñas. ¿Cómo sería el tratamiento contable si el pago al proveedor y la entrega de las tarjetas se realizan después de una semana de adquirirlas?

SOLUCIÓN:

En el caso planteado, las gift card constituyen un concepto no remunerativo similar a las canastas de Navidad, toda vez que su entrega se produce como consecuencia de la festividad navideña, y el monto otorgado a los trabajadores resulta razonable.

De acuerdo con la información proporcionada el pago efectuado por la empresa por los gift cards constituyen un beneficio a los empleados a corto plazo, que según la NIC 19 deben reconocerse como gasto en la oportunidad en que se incurra en los mismos, esto es en el caso planteado en la fecha en que se entregan los gift cards. En consecuencia, el pago efectuado en la primera semana de diciembre será considerado como anticipo, tal como a continuación se muestra:

----- X -----		
18 Servicios y otros contratados por anticipado		40,000
189 Otros gastos contratados por anticipados		
1891 Gift cards		
46 Cuentas por pagar diversas - Terceros		40,000

469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		
x/x	Por la adquisición de las <i>gift cards</i> .		

----- X -----

Así, en la oportunidad de la entrega de las *gift cards* a los trabajadores recién se debe de reconocer el gasto, tal como a continuación se muestra:

----- X -----

62	Gastos de personal y directores	40,000	
625	Atención al personal		
18	Servicios y otros contratados por anticipado		40,000
189	Otros gastos contratados por anticipados		
1891	<i>Gift cards</i>		
x/x	Por la entrega de las tarjetas a los trabajadores.		

----- X -----

94	Gastos administrativos	40,000	
942	Gastos de personal		
79	Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		40,000
791	Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		

x/x Por el destino del gasto por la entrega de las *gift cards* a los trabajadores.

----- X -----

CASO PRÁCTICO

Obsequios a los trabajadores por el día del trabajador

Con fecha 15 de abril, una empresa adquiere 20 cajas de chocolates rellenos procedentes de Suiza de distintos sabores que contiene cada una 12 unidades, por un total, incluido IGV, ascendente a S/

472, para ser entregados en mayo a cada uno de sus empleados por el día del trabajador.

SOLUCIÓN:

La adquisición de las cajas de chocolates la empresa deberá reconocerlos como activo, reconociéndolos como gastos en el momento de la entrega de estos (mayo), puesto que recién en dicha oportunidad se consumirá efectivamente los beneficios económicos de los citados bienes. Es importante señalar que dicha entrega de bienes a los trabajadores, corresponde a un beneficio no monetario a corto plazo, el mismo que deberá ser reconocido como gasto del periodo, tal como lo establece el literal b) del párrafo 11 de la NIC 19 Beneficios a los empleados.

De esta forma, considerando lo señalado anteriormente, los asientos correspondientes a la operación serían los siguientes:

- Por la adquisición de los chocolates rellenos

60	Compras	400	
603	Materiales auxiliares, suministros y repuestos		
6032	Suministros		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	72	
401	Gobierno nacional		
4011	Impuesto General a las Ventas		
40111	IGV - Cuenta propia		
46	Cuentas por pagar diversas - terceros	472	
469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		

x/x Por la adquisición de los chocolates rellenos

----- X -----

--

25 Materiales auxiliares, suministros y repuestos

252 Suministros

2524 Otros suministros

25241 Perfumes unisex

61 Variación de existencias

613 Materiales auxiliares, suministros y repuestos

6131 Materiales auxiliares

6132 Suministros

400

400

x/x

Por el destino de las cajas de chocolates rellenos

----- X -----

--

• Por la entrega de los chocolates rellenos a los trabajadores

----- X -----

62 Gastos de personal y directores

xx,xxx

621 Remuneraciones

6211 Sueldos y salarios

xx,xxx

625 Atención al personal

400

627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones

6271 Régimen de prestaciones de salud

xxx

25	Materiales auxiliares, suministros y repuestos			400
252	Suministros			
2524	Otros suministros			
25241	Perfumes unisex			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		XXXX	
401	Gobierno nacional			
4017	Impuesto a la Renta			
40173	Renta de quinta categoría	XX		
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	XX		
4032	ONP	XX		XX,XXX
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de mayo.

----- X -----

CASO PRÁCTICO

Obsequio de vale de pavo a los trabajadores

Una empresa, con motivo de las fiestas navideñas, adquiere 10 vales de pavo de 8 kg. cada uno por el monto total de S/ 400 para ser entregados a sus trabajadores. ¿Cómo sería el tratamiento contable si el pago al proveedor y la entrega de los vales de pavo se realizan un día antes de Navidad?

SOLUCIÓN:

En la oportunidad en la cual la empresa realiza el pago a la empresa distribuidora de los pavos debe tenerse en cuenta que los bienes aún no se encuentran a disposición de los beneficiarios (los trabajadores), por lo tanto, no puede reconocerse aún el correspondiente gasto, debiendo reconocerse dicho desembolso como activo tal como se muestra a continuación:

----- X -----		
18	Servicios y otros contratados por anticipado	400
189	Otros gastos contratados por anticipados	
1892	Vales de pavo	
46	Cuentas por pagar diversas - Terceros	400
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	

x/x Por la cancelación de la adquisición de los vales de pavo.

----- X -----

A su vez, por la cancelación de los vales de pavo se efectuará el siguiente asiento:

----- X -----		
46	Cuentas por pagar diversas - Terceros	400
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	
10	Efectivo y equivalentes de efectivo	400
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras	
1041	Cuentas corrientes operativas	

x/x Por la cancelación de los vales de pavo para sus trabajadores.

----- X -----

Cuando posteriormente se entreguen los vales a los trabajadores se deberá reconocerse el correspondiente gasto, tal como a continuación se muestra:

----- X -----		
62	Gastos de personal y directores	400
625	Atención al personal	
18	Servicios y otros contratados por anticipado	400
189	Otros gastos contratados por anticipados	
1892	Vales de pavo	

x/x Por la entrega de los vales a los trabajadores.

----- X -----

6. RECARGO AL CONSUMO

El recargo al consumo corresponde a una suma adicional cobrada al cliente que se encuentra incorporado en la factura emitida por la empresa, concepto autorizado de acuerdo con la Quinta Disposición Complementaria del Decreto Ley N° 25988, la cual permite a los establecimientos de hospedaje y expendio de comidas y bebidas

incorporar en el precio de sus servicios un monto, establecido en acuerdo con sus trabajadores, no mayor al 13 % del valor de los servicios que prestan, el cual será entregado a los trabajadores.

El pasivo generado por el recargo al consumo será cancelado con oportunidad del pago del mismo a los trabajadores del restaurant, el cual de conformidad con la Quinta Disposición Complementaria del Decreto Ley N° 25988 no tendrá carácter remunerativo no encontrándose afecto a las contribuciones sociales de Essalud, ni afecto a indemnización, beneficios laborales o compensación alguna.

CASO PRÁCTICO

Recargo al Consumo en servicios de restaurantes

Un restaurante en el mes de marzo ofreció sus servicios a una empresa que celebró el aniversario de la misma en su local. Por los platos servidos y bebidas emitió un comprobante de pago por el importe de S/ 1,400 más recargo al consumo de S/ 140 e IGV. ¿Cómo deberá registrar la operación?

Dato adicional

El monto de la planilla de marzo asciende a S/ 15,000

Los trabajadores se encuentran afiliados a la ONP.

SOLUCIÓN:

De acuerdo con el Apéndice A de la NIIF 15 Ingresos de Actividades Ordinarias Procedentes de Contratos con Clientes, los ingresos son Incrementos en los beneficios económicos, producidos a lo largo del periodo contable, en forma de entradas o incrementos de valor de los activos, o bien como decrementos de los pasivos, que dan como resultado aumentos en el patrimonio, y no están relacionados con las aportaciones de los propietarios. En este sentido, en principio todo el importe recibido por el restaurant calificaría como ingreso, sin embargo, ello no es así, dado que la NIIF 15, en su párrafo 47, establece que el precio de la transacción es el importe de la contraprestación a la que una entidad espera tener derecho a cambio de transferir los bienes o servicios comprometidos con cliente, excluyendo los importes recaudados en nombre de terceros (por ejemplo, algunos impuestos sobre las ventas). De esta forma el IGV cobrado por el restaurant no constituye ingreso.

Ahora bien, con relación al recargo al consumo cobrado adicionalmente al cliente para los trabajadores, constituye una suma recibida por cuenta de terceros y, por lo tanto, tampoco califica como ingreso. Consecuencia de lo antes señalado, el restaurant deberá efectuar el siguiente registro contable:

----- X -----			
12	Cuentas por cobrar comerciales - terceros	1,792	
121	Facturas, boletas y otros comprobantes por cobrar		
1212	Emitidas en cartera		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		252
401	Gobierno nacional		
4011	Impuesto General a las Ventas		
40111	IGV - Cuenta propia		
46	Cuentas por pagar diversas - terceros		140
469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		
70	Ventas		1,400
703	Servicios terminados		
7032	Servicios - Local		
x/x Por el reconocimiento del ingreso y la obligación por pagar a los trabajadores del recargo al consumo			
----- X -----			

Por la planilla de sueldos correspondiente al mes de marzo y el descuento a los trabajadores del recargo al consumo

----- x -----				
62	Gastos de personal y directores		16,350	
621	Remuneraciones			
621	Remuneraciones	15,000		
6211	Sueldos y salarios			
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	1,350		
6271	Régimen de prestaciones de salud			
46	Cuentas por pagar diversas - terceros			140
469	Otras cuentas por pagar diversas			
4699	Otras cuentas por pagar			
46991	Recargo al consumo			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			3,300
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	1,350		
4032	ONP	1,950		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			12,910
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			
x/x Por la planilla de marzo y el descuento del recargo al consumo.				
----- x -----				

7. SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO

Es un seguro de carácter obligatorio para aquellos empleadores que realizan actividades económicas de riesgo, que otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud. En este sentido, se encuentran obligadas las empresas comprendidas en el Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA, así como las entidades empleadoras constituidas bajo la modalidad de:

- Cooperativas de trabajadores,
- Empresas de intermediación laboral o de servicios especiales, sean empresas de servicios temporales o empresas de servicios complementarios,
- Contratistas y subcontratistas,

- Toda institución de intermediación o provisión de mano de obra.

Así mismo, son asegurados obligatorios del SCTR, la totalidad de trabajadores empleados u obreros, sean estos temporales o permanentes, siempre que estén dentro de los siguientes supuestos:

- Ser trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades previstas en el Anexo 5 del DS. N° 009-97-SA, actividades incluidas en dichas tablas.

- Ser trabajador de la empresa, que no perteneciendo al centro de trabajo en el que desarrollan las actividades referidas en el Anexo mencionado, se encuentran regularmente expuestas al riesgo de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional por razón de sus funciones.

Comprende las siguientes coberturas:

- La cobertura de salud por trabajo de riesgo,

- La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.

Referencia legal:

- Ley N° 26790 y D.S. N° 043-2016-SA.

CASO PRÁCTICO

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Una empresa cuya actividad es la industria manufacturera, tiene registrado a 107 trabajadores en su planilla de remuneraciones, y se suscribe un contrato de SCTR a través de ESSALUD. ¿Cuánto es la tasa del SCTR si se sabe que la empresa no alcanza a cumplir la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y de seguridad y a cuánto asciende el importe por este seguro, si el importe de la planilla mensual de remuneración es de S/ 224,975?

SOLUCIÓN:

Para determinar la tasa a ser aplicado para el pago de la SCTR contratado con ESSALUD, se aplica el Anexo 1 y el Anexo 2 del Acuerdo N° 41-14- ESSALUD-99 (en lo que concierne), que es la norma que aprueban las tasas de aportación del SCTR así

como las tasas de recargos y descuentos, siendo así, debemos seguir el procedimiento siguiente:

- a. Por defecto, existe una “tasa básica de aportación general” para todas las actividades, del 0.53 %.
- b. Se asigna una tasa de aportación según la actividad económica y nivel de riesgo, al tratarse de una “industria manufacturera”, se encuentra en el nivel de riesgo “II” y se adiciona una tasa del 0.51 %.
- c. Existe un descuento por el número de trabajadores afectados, y al tratarse de ciento siete (107) personas, se descuenta en forma automática el 5 %.
- d. Finalmente, existe un recargo o descuento por cumplimiento de medidas de higiene y seguridad industrial. Según lo presentado, la empresa NO alcanza a cumplir con la totalidad de sus obligaciones de higiene, por tal motivo, se encuentra en el Nivel 1 y se aplica un recargo del 10 %.
- e. Al resultado obtenido mediante el procedimiento descrito, se incrementa el IGV del 18 % correspondiente.

Ahora bien, de acuerdo a lo descrito en los incisos precedentes, procedemos a su aplicación para determinar la tasa del SCTR según los datos obtenidos:

a) Tasa Básica de Aportación mensual	0.53 %
b) Tasa adicional:	
Actividad, industrias manufactureras	0.51 %
Tasa total	1.04 %
c) Descuento por el número de afiliados:	
Al tener asegurado a 107 trabajadores:	
Rango de 100 a 300, descuento del 5 %	0.05 %
Subtotal	0.99 %
- Otros recargos o descuentos:	
No alcanza a cumplir la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y de seguridad (recargo del 10 %)	0.10 %
Subtotal	
Impuesto General a las Ventas	0.18 %
Tasa total	1.27 %

- Determinación del SCTR del periodo vigente:

- 1.27 % de S/ 224,975 : S/ 2,857.18

----- X -----		
18	Servicios y otros contratados por anticipado	2,421
182	Seguros	
1822	SCTR	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	436
401	Gobierno nacional	
4011	Impuesto General a las Ventas	
40111	IGV - Cuenta propia	
46	Cuentas por pagar diversas - terceros	2,857
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	

x/x Por el servicio de seguro de vida ley.

----- X -----

• Provisión de la planilla de remuneraciones

----- X -----		
62	Gastos de personal y directores	247,644
621	Remuneraciones	
621	Remuneraciones	224,975
6211	Sueldos y salarios	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	
6271	Régimen de prestaciones de salud	20,248
6274	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	2,421
18	Servicios y otros contratados por anticipado	2,421
182	Seguros	
1822	SCTR	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de	

pensiones y de salud por pagar			49,495
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	20,248	
4032	ONP	29,247	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		195,728
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar		

x/x Por la provisión de la planilla del mes de junio.

----- x -----

8. SEGURO DE VIDA

El seguro de vida es un beneficio que se le otorga, sin distinción, a los trabajadores empleados y obreros, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, encontrándose regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688. La naturaleza esencial de este aseguramiento es dotar de una protección especial y económica, cautelando directamente a los trabajadores ante la imposibilidad física o mental sobrevenida en estos, con la consiguiente imposibilidad de que tendrá para poder seguir realizando labores efectivas a favor de su empleador.

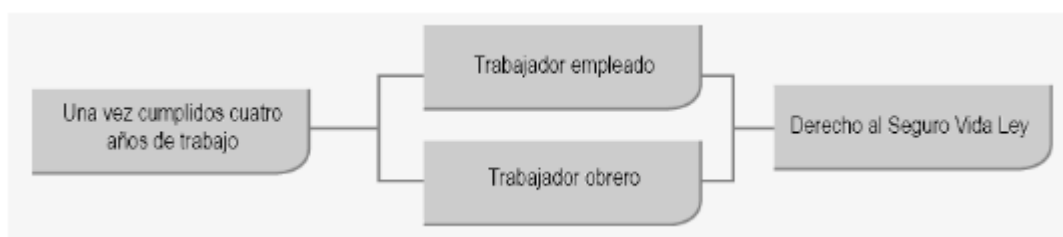
Su utilidad alcanza a todas las empresas, ya que el beneficio del Seguro de Vida Ley es otorgado de manera obligatoria a todos los trabajadores del Sector Privado sin exclusión alguna por el rubro o actividad que desarrolle la empresa respectiva.

Referencia legal:

- Decreto Legislativo N° 688.

8.1. Implicancias del seguro de vida

Los trabajadores obtienen el beneficio del Seguro de Vida Ley de forma obligatoria de parte del empleador, cuando este haya laborado cuatro (4) años para el mismo empleador, en caso de reingreso, son acumulables los tiempos de servicios prestados con anterioridad para efectos de acreditar los cuatro (4) años que originan el derecho. Sin embargo, el empleador en forma voluntaria puede otorgar este beneficio al trabajador una vez haya cumplido tres (3) meses de trabajo.



El trabajador deberá entregar a su empleador una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el juez de paz a falta de notario, sobre los beneficiarios del seguro de vida, con estricta observancia del orden establecido en el artículo 1 del D. Leg. N° 688 y con indicación del domicilio de cada uno de los beneficiarios; siendo obligación del trabajador comunicar a su empleador las modificaciones que puedan ocurrir en el contenido de la declaración jurada.

MONTO DE LA PRIMA	
Empleados	0.53 % de la remuneración mensual correspondiente al mes inmediato a la vigencia del seguro.
Obreros	0.71 % de la remuneración mensual correspondientes al mes inmediato anterior a la vigencia del seguro.
	1.46 % si desarrollan actividades de alto riesgo, en áreas de explosivos, minas, petróleo, fuegos artificiales, policías particulares, municiones y perforaciones de pozos.

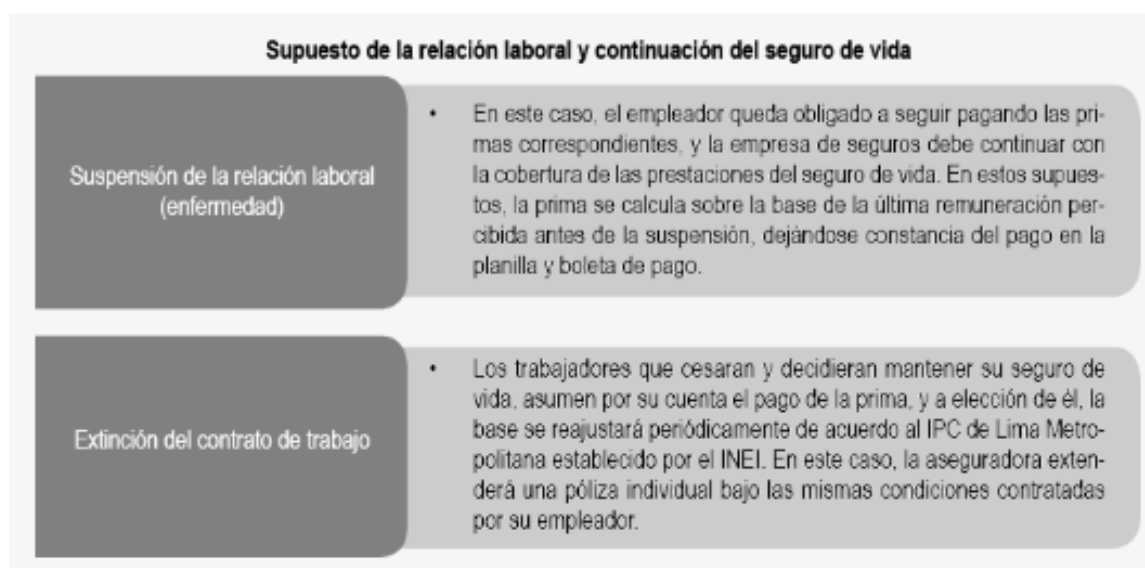
El empleador está obligado a tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes, y en caso no cumpliera con esta obligación y falleciera el trabajador, o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el monto de indemnizaciones que se establece a continuación:

Monto indemnizatorio derivado del Seguro de Vida Ley

Concepto	Monto	Base de cálculo de la remuneración
<ul style="list-style-type: none"> Fallecimiento natural. Fallecimiento a consecuencia de un accidente. Invalidez total o permanente originada por accidente. 	<ul style="list-style-type: none"> Dieciséis (16) remuneraciones netas mensuales. Treinta y dos (32) remuneraciones netas mensuales. Treinta y dos (32) 	<ul style="list-style-type: none"> Promedio de lo percibido por el trabajador en el último trimestre previo al fallecimiento. Remuneración previa al accidente. Remuneraciones percibidas en la fecha por vía de accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial.
	remuneraciones netas mensuales.	

Las indemnizaciones que se otorguen a los beneficiarios del seguro de vida ley, previamente declarados por el trabajador-asegurado, serán pagados íntegramente por parte de la entidad aseguradora que contrate el empleador.

Si el empleador no cumpliera con el pago de la prima en el plazo indicado, la cobertura quedará suspendida automáticamente quedando relevada la compañía aseguradora de toda responsabilidad sobre cualquier siniestro que ocurra, el cual será de responsabilidad de la empresa contratante. De ser el caso, y falleciera el asegurado o sufriera un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar a los beneficiarios el valor a que se refiere el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 688.



CASO PRÁCTICO

Seguro Vida Ley

Una empresa tiene en planilla un trabajador que labora más de 4 años para la empresa, y decide contratar una póliza de seguro de vida. A continuación detallamos los ingresos percibidos por el trabajador en el mes de julio:

Detalle	S/
Básico	4,200
Asignación familiar	93
Horas extras	1,020
Gratificación ordinaria	4,440

SOLUCIÓN:

Para efectos de contratar la póliza de seguros, por parte de la empresa, es de aplicación el pago de la prima que es única y renovable mensualmente, siendo el monto de la prima el indicado en el condicionado particular, conforme a la tasa determinada por la aseguradora con base en la edad promedio de los trabajadores a ser declarados e incluidos en el seguro, la cual se aplica a la remuneración mensual que se declare por cada asegurado el mes inmediato anterior a la vigencia del seguro.

En el caso planteado se tiene lo siguiente:

Detalle	S/	Base computable
Básico	4,200	4,200
Asignación familiar	93	93
Gratificación ordinaria	4,440	0
Total S/	8,773	4,293

La empresa debe registrar la factura enviada por la compañía de seguros:

----- X -----		
18	Servicios y otros contratados por anticipado	xxx
182	Seguros	
1821	Seguro de Vida Ley	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	xxx
401	Gobierno nacional	
4011	Impuesto General a las Ventas	
40111	IGV - Cuenta propia	
46	Cuentas por pagar diversas - terceros	xxx
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	

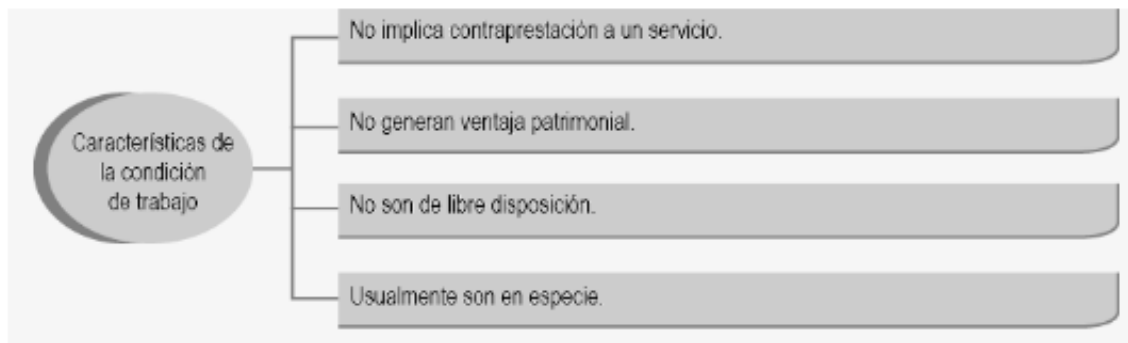
x/x Por el servicio de Seguro de Vida Ley.

----- X -----		
62	Gastos de personal y directores	xxx
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	
6274	Seguro de vida	
62741	Seguro de Vida Ley	
18	Servicios y otros contratados por anticipado	xxx
182	Seguros	
1821	Seguro de Vida Ley	
x/x	Por el devengo del servicio de Seguro de Vida Ley.	

----- X -----

9. CONDICIONES DE TRABAJO (MOVILIDAD, VIÁTICOS, VESTUARIO, CAPACITACIÓN)

Se entiende por condición de trabajo a los bienes o pagos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión del ejercicio de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación y, en general, todo aquello que razonablemente cumpla con tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador. En este sentido, no se encuentran afectas a los aportes y contribuciones que gravan las remuneraciones ni se consideran como base para el cálculo de beneficios de los trabajadores.



Asimismo, para efectos tributarios, no se encuentran afectos a las retenciones y/o aportaciones de leyes sociales, ni forman parte para ser considerados como rentas de quinta categoría, teniendo en cuenta que las cantidades que percibe el trabajador por este concepto son por asuntos de servicio en lugar distinto al de su residencia habitual.

A continuación, algunos conceptos asociados:

Vestuario	Guantes de jebe y zapatos con suela de goma (electricistas), casacas térmicas (trabajadores que laboran en cámaras frigoríficas), máscaras contra la inhalación de gases tóxicos (refinerías), máscaras protectoras de vistas (para soldadores), zapatos con punta de acero y lámparas en los cascos (mineros de socavones).
Alimentación	Trabajadores en zonas donde no existen comedores ni restaurantes (asiento minero o lote de explotación de petróleo).
Vivienda	Sea que el empleador alquile una vivienda para ponerla a disposición del trabajador o mediante el pago de una asignación, dependerá de las circunstancias. Ejemplo en la que constituye una condición de trabajo es el caso de vivienda otorgada en un campamento minero o petrolero. En la Casación N° 1524-2004-Lambayeque se consideró que una asignación otorgada a un trabajador cuyo domicilio se encuentra fuera de la localidad para facilitar el cumplimiento de sus funciones es condición de trabajo. Sin embargo, en la RTF N° 05217-4-2002 y 0054-4-2005 se señaló que la vivienda para un trabajador extranjero califica como ventaja patrimonial.
Movilidad por asistencia (al trabajo)	Beneficio dinerario para cubrir sus pasajes, costeo del combustible, proporción del transporte mismo de la empresa, razonable que ayuda al trabajador a cubrir el costo que representa el traslado de este, desde su domicilio hasta su centro de trabajo y viceversa. En este sentido, debe estar supeditado a la asistencia al centro de trabajo y razonablemente cubrir el respectivo traslado, que solo se encuentra afecto a la retención de quinta categoría (de corresponder); asimismo, no forma parte de la base computable para efecto de sus derechos y beneficios sociales.
Cuotas de afiliación	En asociaciones, clubes o instituciones de diversos funcionarios y/o directivos, según la RTF N° 3964-1-2006 requiere que se acredite que resulta indispensable para realizar contactos con clientes potenciales o reales (única o principal finalidad).
Gastos por colegiatura	Según la RTF N° 591-4-2008, la colegiatura es una condición inherente del profesional a contratar y parte del perfil necesario para realizar el servicio, por lo que corresponde a ese profesional asumir el gasto, en este sentido no es una condición de trabajo.

APLICACIÓN PRÁCTICA CASO PRÁCTICO

Registro de la movilidad otorgada a los trabajadores como condición de trabajo

En el mes de junio, una empresa asigna a dos de sus trabajadores movilizaciones con el objeto de que estos le realicen trámites varios correspondiente a pagos bancarios, cobro a clientes, pago a proveedores, etc., para lo cual reciben el importe de S/ 30 cada uno. ¿Cómo sería el tratamiento de dicha movilidad?

SOLUCIÓN:

De conformidad con los datos de la operación los desembolsos entregados a los trabajadores tienen la finalidad de permitir que estos cumplan sus funciones administrativas, por lo que no es para el trabajador, y por ende, corresponde a un concepto no remunerativo, dado que se le otorga al trabajador para el cabal desempeño de su trabajo.

De lo antes indicado, la movilidad constituirá para la empresa un gasto que se consume inmediatamente con su utilización, la cual se registrará en la subcuenta 630 de la cuenta 63 Servicios prestados por terceros, dado que en esta cuenta se incorporan los pasajes en el ámbito nacional o internacional.

En este sentido, el gasto generado para la movilización del trabajador en cumplimiento de las funciones que le corresponde se registraría de la siguiente forma: era una ventaja patrimonial

63	Gastos de servicios prestados por terceros	60	
631	Transporte, correos y gastos de viajes		
6311	Transporte		
63111	De carga		
46	Cuentas por pagar diversas - terceros		60
469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		

x/x

Por la movilidad entregada al trabajador.

----- x -----

46	Cuentas por pagar diversas - terceros	60	
469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		
10	Efectivo y equivalentes de efectivo		60
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		

x/x Por el desembolso por movilidad.

----- x -----

Desde el punto de vista tributario, este tipo de gastos para efectos de su deducción se encuentra sujeto a las condiciones establecidas en el inciso a1) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, la cual requiere que para justificar la movilidad se anote esta en un libro especial (planilla de movilidad) con un límite cuantitativo diario por trabajador del 4 % de la Remuneración Mínima Vital (4 % de S/ 930 = S/ 37.2). Conforme con lo anterior, en tanto cumpla con dicho registro el importe entregado a los trabajadores será deducible.

Cabe precisar, que la citada planilla de movilidad no requiere cumplir los requisitos exigidos con los libros vinculados con asuntos tributarios, tal como el encabezado o legalización, pero sí contener la información mínima requerida, de acuerdo con los tipos de formas de llevado (por día o por trabajador), establecidos en el numeral 4 del inciso v) del artículo 21 del Reglamento de la Ley del IR.

CASO PRÁCTICO

Entrega de uniformes a los trabajadores

En el mes de marzo una empresa adquirió uniformes para los trabajadores, los que serán usados a partir del mes de abril. ¿Cómo

sería el tratamiento contable si la empresa decide: i) descontarles a los trabajadores o ii) regalárselos?

Dato adicional

El uniforme (conjunto pantalón, saco y blusa) es confeccionada para 50 trabajadores (no gerentes) cuyo importe total asciende a S/ 15,000 más IGV.

SOLUCIÓN:

A continuación veamos el tratamiento contable según la naturaleza de cada una de las operación, dado que tienen distintos efectos en el patrimonio de la empresa:

a. Descuento al trabajador

Cuando la empresa le entrega uniforme al personal para luego descontárselo por planilla, resulta evidente que no constituye una ventaja patrimonial para el trabajador, toda vez que posteriormente se les descuenta vía planilla de sueldos. En este sentido, la empresa solo facilita la compra del trabajador, por lo que la salida de fondos no constituye un gasto para la empresa, sino un derecho, tal como se muestra a continuación:

----- X -----			
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores	17,700	
141	Personal		
1419	Otras cuentas por cobrar al personal		
10	Efectivo y equivalentes de efectivo		17,700
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		
x/x Por el pago de los uniformes a cuenta del trabajador.			
----- X -----			

Cabe indicar que para efectos tributarios, el comprobante de pago no puede estar a nombre de la empresa y aunque lo estuviese no podría tomar el crédito fiscal porque no constituye para esta ni costo ni gasto, por tanto no se cumple con el requisito sustancial para la toma del crédito fiscal, señalado en el artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta. Asimismo, dado que el préstamo es menor, por cada trabajador, a una (1) UIT no se presumirán intereses, tal como lo establece el artículo 26 de la Ley del Impuesto a la Renta.

b) Entrega en especie gratuita a los trabajadores

El asiento por la adquisición de los uniformes sería:

----- x -----		
60 Compras		15,000
603 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		
6031 Materiales auxiliares		
6032 Suministros		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		2,700
401 Gobierno nacional		
4011 Impuesto general a las ventas		
40111 IGV – Cuenta propia		
46 Cuentas por pagar diversas - terceros		17,700
469 Otras cuentas por pagar diversas		
4699 Otras cuentas por pagar		
46999 Otras cuentas por pagar diversas		

x/x Por la adquisición de uniformes para el personal.

----- x -----		
25 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		15,000
252 Suministros		
2524 Otros suministros		
61 Variación de existencias		15,000
613 Materiales auxiliares, suministros y repuestos		
6132 Suministros		

x/x

Por los uniformes recibidos.

----- x -----

Si el vestuario permite cumplir con las obligaciones laborales de los trabajadores (por tema de seguridad o higiene) o constituye una obligación por parte de los trabajadores de usarla (por tema de identificación), manteniéndola en buen estado y limpia; considerándose falta grave acudir sin esta, nos encontramos ante una condición de trabajo. En este sentido, al momento de su entrega deberá reconocerse como gasto, tal como se muestra a continuación:

----- X -----		
65	Otros gastos de gestión	15,000
659	Otros gastos de gestión	
25	Materiales auxiliares, suministros y repuestos	15,000
252	Suministros	
2524	Otros suministros	
x/x	Por la entrega de los uniformes al personal	
----- X -----		

Cabe señalar que en el momento de la entrega de los uniformes se debe emitir el comprobante de pago (Boleta de Venta), con la leyenda “Transferencia Gratuita” la misma que deberá de ser anotada en el registro de ventas, consignando el IGV por retiro de bienes, que será asumido por la empresa, tal como se muestra a través del siguiente asiento:

64	Gastos por tributos	2,700	
641	Gobierno nacional		
6411	Impuesto general a las ventas y selectivo al consumo		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		2,700
401	Gobierno nacional		
4011	Impuesto general a las ventas		
40111	IGV – Cuenta propia		
x/x IGV por retiro de bienes.			

----- X -----

(*) Gasto reparable, conforme con el artículo 44 de la Ley del Impuesto a la Renta.

CASO PRÁCTICO

Viáticos al interior del país

Una empresa que presta servicio de colocación de muros e instalación de vidrios en fachadas de edificios, en el mes de abril adquirió un boleto aéreo a nombre de uno de sus ingenieros de obra para que viaje al interior del país con la finalidad de celebrar contratos de compra-venta de vidrio atornillado (materia prima) a dos clientes ubicados en el departamento de Arequipa, entregándole por concepto de viáticos la suma de S/ 1,000. Asimismo, se le entregó el boleto aéreo de Lima - Trujillo - Lima que asciende a S/ 1,050.

El viaje se realizó durante los días 26, 27 y 28 de marzo y según liquidación entregada por el ingeniero, este trabajador señaló en su liquidación, los siguientes costos incurridos: para su alojamiento S/

560, por alimentación S/ 116 y movilidad S/ 200. ¿Cómo sería el tratamiento de dicha operación?

SOLUCIÓN:

En el caso planteado, por la entrega de los fondos al trabajador la empresa deberá reconocer un derecho a cobrar tal como se muestra a continuación:

----- x -----	
14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores	1,000
141 Personal	
1413 Entregas a rendir cuenta	
10 Efectivo y equivalentes de efectivo	1,000
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras	
1041 Cuentas corrientes operativas	
x/x Por la entrega a rendir cuentas.	
----- x -----	

De acuerdo con los datos señalados por el trabajador en su liquidación de viáticos, el destino de los fondos proporcionados al trabajador:

Gasto de viaje	S/	S/
Pasaje aéreo		1,050

Viáticos:		876
Alojamiento	560	
Alimentación	116	
Movilidad	200	
Total		1,926

A continuación, el asiento contable por el boleto de viaje y el reembolso de gasto de los viáticos efectuado por el trabajador

----- X -----		
63 Gastos de servicios prestados por terceros		1,926
631 Transporte, correos y gastos de viaje		
6311 Transporte		
63112 De pasajero	1,050	
6313 Alojamiento	560	
6314 Alimentación	116	
6315 Otros gastos de viaje	200	
10 Efectivo y equivalentes de efectivo	124	
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041 Cuentas corrientes operativas		
14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios)		
y directores		1,000
141 Personal		
1413 Entregas a rendir cuenta		
46 Cuentas por pagar diversas - terceros		1,050
469 Otras cuentas por pagar diversas		
4699 Otras cuentas por pagar		

x/x Por el pasaje aéreo y la entrega a rendir cuentas por los viáticos.

----- X -----

Si bien los viáticos, entendidos como los gastos de alojamiento, alimentación y movilidad, son deducibles por cumplir con el principio de causalidad, se encuentran sujetos a un límite, el doble del monto del viático diario que, por ese concepto, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía, que de acuerdo con el Decreto Supremo N° 007-2013-EF publicado el 23/01/2013, otorga el Gobierno central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía que asciende a S/ 320, de ello que el importe deducible diario por concepto de viático asciende a S/ 640 (S/ 320 x 2). Entonces, en aplicación de lo anterior tenemos:

Detalle	S/
Gasto por viático	876
Límite:	
S/ 640 x 3 días	1,920
Exceso a reparar	0

Referencia legal:

- inciso r) del artículo 37 de la Ley, inciso n) Artículo 21 del Reglamento.

De lo anterior, el gasto por concepto de viático no excede el monto límite, por tanto el monto total del gasto será deducible.

CASO PRÁCTICO

Gastos de viaje al exterior del país

El gerente de ventas de una empresa que se dedica a exportación de arándanos viaja al exterior del país (Armenia) por cuatro (4) días, del 1 al 4 de octubre, para colocar sus productos en esa ciudad. Para ello, la empresa le entrega al trabajador la suma de S/ 9,000 y este rinde cuentas después de culminado el viaje, tal como a continuación se muestra:

Detalle		S/
Efectivo recibido		9,000
Gastos realizados		-8,925
Transporte	-750	

Hoteles	-5,250	
Comida	-1,950	
Otros (sin sustento)	-975	
Saldo por devolver (S/)		75

Los tipos de cambio para efectos didácticos son como sigue:

Fecha: 01/10/2019, TC 3.310

Fecha: 02/10/2019, TC 3.315

Fecha: 03/10/2019, TC 3.320

Asimismo, los tipos de cambio son como siguen:

Fecha	T.C.
13 setiembre	2.788
14 setiembre	2.788

15 setiembre	2.789
16 setiembre	2.789

¿Cuál sería el tratamiento tributario y contable de los gastos por viáticos?

SOLUCIÓN:

De acuerdo con los datos de la consulta los fondos entregados al trabajador deberán reconocerse como un derecho a cobrar tal como se muestra a continuación:

14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores	9,000	
141 Personal		
1413 Entregas a rendir cuenta		
10 Efectivo y equivalentes de efectivo		9,000
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041 Cuentas corrientes operativas		
x/x Por la entrega a rendir cuentas.		
----- X -----		

Por la rendición de cuentas que realiza el trabajador se efectuará el siguiente asiento contable, reconociendo como gasto la suma de S/ 8,925:

63 Gastos de servicios prestados por terceros	8,925	
631 Transporte, correos y gastos de viaje		
6311 Transporte		
63112 De pasajero	750	
6313 Alojamiento	5,250	
6314 Alimentación	1,950	
6315 Otros gastos de viaje	975	
10 Efectivo y equivalentes de efectivo		75
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041 Cuentas corrientes operativas		
14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores		9,000
141 Personal		
1413 Entregas a rendir cuenta		

x/x Por la entrega a rendir cuentas que realiza el trabajador.

----- X -----

No obstante lo anterior, no necesariamente este importe será deducible para determinar la renta neta de tercera categoría de la empresa, siendo que conforme con el literal r) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta los gastos por

concepto de viáticos, que comprenden el alojamiento, alimentación y movilidad, deben acreditarse con la documentación pertinente; esto es deberán sustentarse con los documentos emitidos en el extranjero de conformidad a las disposiciones legales del país respectivo, siempre que conste en ellos, por lo menos, el nombre, denominación o razón social y el domicilio del transferente o prestador del servicio, la naturaleza u objeto de la operación, la fecha y el monto de la misma, por lo que en este caso, se deberá reparar el gasto sin sustento ascendente a S/ 975.

Asimismo, los viáticos no podrán exceder del doble del monto que, por ese concepto, concede el Gobierno Central a sus funcionarios de carrera de mayor jerarquía, actualmente regulado por el Decreto Supremo N° 056-2013-PCM (19/05/2013). Con base en la norma antes señalada, se tienen los siguientes topes diarios según el área geográfica en la que se hubiera desplazado el trabajador:

ESCALA DE VIÁTICOS POR ZONAS GEOGRÁFICAS (Expresados en dólares americanos)	
África	US\$ 480
América Central	US\$ 315
América del Norte	US\$ 440
América del Sur	US\$ 370
Asia	US\$ 500
Medio Oriente	US\$ 510
Caribe	US\$ 430
Europa	US\$ 540
Oceanía	US\$ 385

Del cuadro anterior, podemos apreciar que el límite máximo deducible de los viáticos correspondiente a la región de Asia (continente en el que se ubica Armenia). En este sentido, el límite diario por alojamiento y alimentación corresponde a US\$ 1,000 (US\$ 500 x 2) y el límite máximo por los tres (3) días ascendería a US\$ 3,000.

Cálculo del límite máximo de los viáticos:

- Límite por día

Límite por día			
Días	US\$	T.C.	S/
1	1,000	3.310	3,310
2	1,000	3.315	3,315
3	1,000	3.320	3,320
Total			9,945

- Límite de gasto

Detalle	S/.
Limite	9,945
Gastos contabilizados	-8,925
Adición en exceso	0

Total gasto reparable:

Detalle	S/
Gastos sin sustento	975
Total gasto reparable	975

CASO PRÁCTICO

Capacitación al personal

Una clínica de la piel decide inscribir a cinco (5) de sus trabajadores médicos a una capacitación en láser de la piel cuyo importe total asciende a S/ 1,770 (incluido IGV) y se acuerda que el curso será pagado en un 80 % por el trabajador y la diferencia será asumida por la empresa.

SOLUCIÓN:

De acuerdo con los datos se tiene que los trabajadores asumirán con el 80 % del curso y la empresa solo el 20 %, tal como a continuación se muestra:

Detalle	Porcentaje	Valor Venta	IGV	Total
Trabajador	80 %	1,200	216	1,416
Empleador	20 %	300	54	354
Total	100 %	1,500	270	1,770

Conforme con lo anterior, la empresa reconocerá el gasto por la parta asumida por el empleador, tal como se muestra en el siguiente asiento, considerando que inicialmente asumirá el pago total, para después descontar la parte que corresponde al trabajador:

----- x -----			
62	Gastos de personal y directores	300	
624	Capacitación		
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores	1,416	
141	Personal		
1419	Otras cuentas por cobrar al personal		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	54	
401	Gobierno nacional		
4011	Impuesto general a las ventas		
40111	IGV - Cuenta propia		
42	Cuentas por pagar comerciales - terceros		1,770
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212	Emitidas		

x/x Por el reconocimiento del gasto y derecho de cobro al trabajador por la capacitación.

----- x -----

Por el descuento al trabajador por planilla

----- x -----

62	Gastos de personal y directores		x,xxx	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios			
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud			
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores			1,416
141	Personal			
1419	Otras cuentas por cobrar al personal			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			x,xxx
401	Gobierno nacional			
4017	Impuesto a la renta			
40173	Renta de quinta categoría	xxx		
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	xxx		
4032	ONP	xxx		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			x,xxx
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Por el descuento al trabajador del curso en planilla.

----- x -----

10. INDEMNIZACIONES (POR DESPIDO INJUSTIFICADO U HOSTILIDAD, RESOLUCIÓN DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD, POR VACACIONES NO GOZADAS)

10.1. Indemnización por vacaciones no gozadas

El trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Sin embargo, si el trabajador obtiene el derecho a gozar sus vacaciones una vez cumplido el récord establecido y no disfruta del descanso físico en el periodo correspondiente, tiene derecho a una “indemnización vacacional” equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

A este efecto, debe tenerse en cuenta que conforme con el artículo 14 del Decreto Legislativo N° 713, las vacaciones serán otorgadas al trabajador dentro del periodo anual siguiente a aquel en que alcanzó el derecho de goce, por lo que se entiende que adquiere el derecho a indemnización una vez vencido este plazo, tal como se muestra en el siguiente cuadro a título ilustrativo:



En estos casos, la remuneración computable para establecer la indemnización por el no goce de sus vacaciones, equivale a una remuneración, la que no se encuentra sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo, sin embargo, ella no corresponderá a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, y el importe a ser abonado, será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúa el pago.

Referencia legal: Indemnización vacacional

- Inciso c, artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713
- Último párrafo del artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Caso: Vacaciones no gozadas

Una empresa tiene un trabajador en planilla cuya fecha de ingreso a laborar fue el mes de setiembre del 2017 y se sabe que el trabajador no tomó su descanso físico correspondiente al periodo 2017 – 2018 al 31 de diciembre de 2019.

¿Qué efectos tendría las vacaciones no gozadas al 31 de diciembre de 2019 y percibe una remuneración básica de S/ 3,000 más asignación por cargas familiares?

SOLUCIÓN:

De acuerdo con los datos, el trabajador por razones ajenas a su voluntad, no hizo uso de su descanso vacacional en la oportunidad que correspondía por el primer año de servicio (setiembre 2017 a agosto 2018), que se producía dentro de los 12 meses siguientes a la obtención del derecho (setiembre 2018 a agosto 2019)



Dado que el trabajador no hizo goce de sus vacaciones, es decir, no disfrutó de su descanso físico en el periodo que correspondía, tiene el derecho de percibir una indemnización vacacional. En ese sentido, la empresa deberá determinar la remuneración computable para efectos del cálculo de la indemnización que como se había mencionado no se encuentra sujeta a pago o retención alguna de aportación, contribución o tributo, siendo el importe abonado el que se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúa el pago, tal como a continuación se muestra:

Última remuneración	S/
Remuneración básica(*)	3,000
Asignación familiar	93
Total remuneración	3,093

(*) Última remuneración percibida.

Conforme con lo anterior, al trabajador le corresponde una indemnización vacacional solo por las vacaciones físicas correspondiente al periodo 2017 -2018, dado que respecto del periodo 2018-2019, todavía puede gozar del descanso físico hasta agosto 2020.

Consecuencia de lo antes expuesto, al cierre del ejercicio deberá reconocer el pasivo por la indemnización vacacional adeudada al trabajador, tal como se muestra a continuación:

----- X -----		
62	Gastos de personal y directores	3,093
623	Indemnizaciones al personal	
6231	Vacaciones no gozadas	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar	3,093
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	
4191	Indemnización al personal	
x/x	Indemnización por vacaciones no gozadas.	
----- X -----		

Por el pago al trabajador de la indemnización por vacaciones no gozadas:

----- X -----		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar	3,093
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	
4191	Indemnización al personal	
10	Efectivo y equivalentes de efectivo	3,093
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras	
1041	Cuentas corrientes operativas	
x/x	Pago de la indemnización por las vacaciones no gozadas.	
----- X -----		

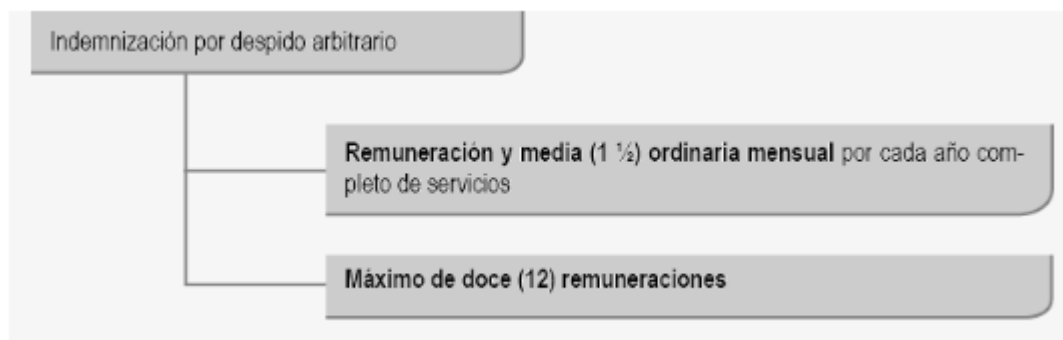
10.2. Indemnización por despido injustificado

Cabe tener presente que conforme con lo previsto por el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen, es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

Sin embargo, cuando el empleador lleva a cabo un despido arbitrario en contra del trabajador, surge la obligación de que este reconozca una indemnización a su favor, lo cual constituye un derecho efectivo del trabajador.

De existir este supuesto, el segundo párrafo del artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, precisa que, “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 (de la norma en referencia), como única reparación por el daño sufrido. El trabajador podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”.

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media (1 ½) ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.



Sin embargo, si a través del procedimiento que corresponde, se declara “nulo” el despido arbitrario, las diversas legislaciones destacan ciertos elementos que aparecen frecuentemente como los determinantes de las distintas soluciones, tales como:

- a. La posibilidad inicial que tiene el trabajador para elegir entre la reinstalación o readmisión y la indemnización;
- b. La posibilidad que tiene el empleador de sustituir su obligación de reinstalar por el pago de una indemnización;
- c. El pago de una indemnización que depende de la antigüedad de trabajador en la empresa;
- d. El pago de los salarios correspondientes al tiempo del preaviso emitido;

- e. El pago de los salarios vencidos o de tramitación; y
- f. Algunos topes de la indemnización y salarios vencidos.

Referencia legal: Indemnización por despido injustificado

- Segundo párrafo del artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Indemnización por despido injustificado

Una empresa tiene un trabajador que labora en el área contable desde el 4 de octubre del 2008. Por motivos no justificados lo cesa en sus labores el día 31 de marzo del 2019, siendo su remuneración mensual a dicha fecha de S/ 4,200. Calcular la indemnización que le corresponde al trabajador.

SOLUCIÓN:

De acuerdo con los datos de la consulta, se configura un “despido arbitrario” porque la empresa no ha expresado causa o motivo que justifique el cese laboral en forma intempestiva, de tal forma, el trabajador tiene el derecho al reclamo del pago de la indemnización establecida, como única reparación por el daño sufrido.

Bajo ese supuesto, el trabajador debe percibir una indemnización equivalente a una remuneración mensual y media como derecho por el despido arbitrario o injustificado por cada año de labor en la empresa y de manera proporcional por el número de meses restantes. A continuación veamos el cálculo considerando el número de años y meses exactos para hallar el importe correcto de la indemnización acordada:

Tiempo laborado	
De ingreso	01 de octubre del 2008
De cese	30 de abril del 2019
Tiempo de servicio	11 años y 7 meses

Asimismo, veamos el cálculo para efectos de determinar el importe a indemnizar

Detalle	S/
Remuneración mensual	4,200
Adicional del 50%	2,100
Importe por año (1 ½)	6,300

Detalle	S/
Por años laborados	
(S/ 6,300 x 11 años)	69,300
Por meses laborados	
(S/ 6,300 ÷ 12 x 7 meses)	3,675
Total a indemnizar	72,975

Por efectos didácticos, solo mostraremos el registro de reconocimiento de la indemnización por despido arbitrario:

----- x -----

62 Gastos de personal y directores	72,975	
623 Indemnizaciones al personal		
6231 Despido arbitrario		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		72,975
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar		
4191 Indemnización por despido arbitrario		

x/x Por el gasto por despido arbitrario.

----- x -----

41 Remuneraciones y participaciones por pagar	72,975	
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar		
4191 Indemnización por despido arbitrario		
10 Efectivo y equivalentes de efectivo		72,975
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041 Cuentas corrientes operativas		

x/x Por el pago de la indemnización por despido arbitrario.

----- x -----

PLANILLA DE MOVILIDAD POR TRABAJADOR

Planilla de movilidad N° (indicar numeración de la planilla)			
Nombre o razón social de la empresa o contribuyente			
Periodo : (indicar día o periodo que comprende la planilla)			
Fecha : (indicar fecha de emisión de la planilla)			
Apellidos y nombres del trabajador usuario de la movilidad:			
Documento de identidad del trabajador:			
Área / Departamento al que pertenece el trabajador:			
Cargo del trabajador:			
Fecha (dd/mm/aa)	Destino	Motivo del desplazamiento	Importe gastado por desplazamiento
	TOTAL		S/
<div style="border-top: 1px solid black; display: inline-block; width: 150px;"></div> Firma del trabajador			

MODELO DE DECLARACIÓN JURADA DE VIÁTICOS DEL EXTERIOR

.....(Nombres y apellidos del trabajador)....., identificado con DNI N°, trabajador de la empresa(nombre o razón social de la empresa o contribuyente), con número de RUC, declaro haber realizado un viaje a la ciudad de(nombre de la ciudad (es) y país (es) al (los) que se ha viajado) durante el periodo comprendido desde el (fecha de inicio del viaje)..... hasta el (fecha de retorno o término del viaje)

Para la realización de las labores encomendadas, en el referido viaje incurri en los gastos por movilidad y alimentación que a continuación detallo:

i) Gastos por movilidad

Fecha (dd/mm/aa)	Monto del gasto diario incurrido por movilidad
	(S/-)

Total

ii) Gastos por alimentación

Fecha (dd/mm/aa)	Monto del gasto diario incurrido por alimentación
	(S/-)

Total

iii) Total de gastos por movilidad y alimentación

Concepto	Importe
	(S/-)

Total de gastos por movilidad

Total de gastos por alimentación

Total S/.

.....(ciudad)....., a los días del mes de de

(Firma del trabajador)

(Apellidos y nombres del trabajador)

DNI N°

CONVENIO INDIVIDUAL DE OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES ALIMENTARIAS

Conste por el presente documento, el Convenio Individual de Otorgamiento de Prestaciones Alimentarias que celebra de una parte,(nombre de la empresa)....., identificada con RUC N°, con domicilio real en, debidamente representada por su apoderado, señor, identificado con DNI N°, a quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR**; y de la otra parte el señor, identificado con DNI N°, con domicilio real en, a quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 013-2003-TR, ambas partes acuerdan que a partir del mes dedel año, **EL TRABAJADOR** recibirá la cantidad de S/. en la modalidad de suministro indirecto de prestaciones alimentarias, a través de cupones, vales u otros análogos, con el objeto de mejorar sus ingresos.

SEGUNDO: La subvención otorgada a **EL TRABAJADOR**, no será mayor al 20% del total de su remuneración percibida, ni superior a dos (02) remuneraciones mínimas vitales vigentes, conforme lo establece la Ley de Prestaciones Alimentarias.

TERCERO: El valor de las prestaciones alimentarias otorgadas como suministro indirecto constituyen remuneración no computable, con lo cual no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios laborales, ni para los aportes y contribuciones. Sin embargo, el valor de las prestaciones alimentarias si estarán afectos al impuesto de quinta categoría.

CUARTO: En todo lo no previsto en el presente convenio, se mantienen las condiciones y beneficios actualmente vigentes en la relación contractual que vincula a **EL EMPLEADOR** con **EL TRABAJADOR**, y descritas en el contrato de trabajo de fechadede, y presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo con fechadede

QUINTO: Las partes, después de leído el presente convenio, se ratifican en su contenido y lo suscriben en señal de conformidad en tres ejemplares; el primero para **EL EMPLEADOR**, el segundo para **EL TRABAJADOR** y el tercero será puesto en conocimiento y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles de la suscripción; de lo que damos fe.

Suscrito en la ciudad de Lima, a los días del mes de de 202.....

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

(1) Cabe señalar que conforme con la Casación N° 7281-2017-Lima, la Corte Suprema en aplicación del principio de primacía de la realidad considera que una bonificación es remunerativa cuando: (i) retribuye directa o indirectamente las labores del trabajador, (ii) se abona regularmente; y (iii) es de libre disposición del trabajador. De igual manera, en la Sentencia N° 11048-2014-Lima respecto de una bonificación por productividad gerencial, consideró que calificaba como remuneración porque era otorgada desde el año 2000, de manera fija permanente.

(2) De acuerdo al criterio contenido en la Resolución del Tribunal Fiscal N° 02264-2-2003, las asignaciones o bonificaciones por educación a que hace alusión la norma precitada, no son otorgadas como contraprestaciones por los servicios prestados, sino que constituyen una liberalidad del empleador, quien las puede conceder o no, no teniendo una periodicidad fija e incluso, se encuentran sometidas a eventualidades que pueden o no suceder, como es el contar o no con hijos en edad escolar, por ejemplo, siendo necesario que se cumpla con los requisitos de monto razonable y debida sustentación, que la ley establece a fin de que no califiquen como remuneración para ningún efecto legal.

(3) El otorgamiento de una gratificación extraordinaria debiera ser debidamente especificado tanto en la planilla como en la boleta de pago, ya que si en una empresa se otorga una gratificación extraordinaria, y posteriormente (específicamente un año después) evalúa la posibilidad de entregar otra distinta a la primera, de no haberse especificado el tipo de gratificación extraordinaria otorgada (por ejemplo, una gratificación extraordinaria por ingreso a la empresa), esta segunda podría ser considerada igual a la primera, con lo que se estaría otorgando por segunda vez por un mismo motivo, convirtiéndose en obligatoria. Recordemos que la reiterancia en otorgamiento podría hacernos concluir en la naturaleza permanente de las mismas (de allí la obligatoriedad) y el lógico carácter remunerativo que asumirían.

(4) No obstante lo anterior, se encuentra prohibida, bajo sanción de nulidad, toda reducción de remuneración practicada por el empleador a fin de sustituir el salario que viene otorgando por el sistema de prestaciones alimentarias, establecidas en la Ley

CAPÍTULO V

DESCUENTOS EFECTUADOS A LOS TRABAJADORES

1. DESCUENTOS QUE PUEDEN EFECTUARSE A LOS TRABAJADORES

En principio, para entender el tema de este capítulo debe tenerse presente el artículo 24 de la Constitución Política de nuestro país, que constituye un derecho constitucional de los trabajadores a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure para ellos y para sus familias el bienestar material y espiritual.

De otro lado, según el Diccionario de la Real Academia Española, se entiende por descuento a la “acción y efecto de descontar”, y al término descontar “rebajar una cantidad al tiempo de pagar una cuenta, una factura, un pagaré, etc.”. En este sentido, el descuento efectuado al trabajador corresponde a la retención que el empleador efectúa sobre las remuneraciones de los trabajadores.

Conforme con los párrafos precedentes, las retenciones que debe efectuarse al trabajador se encuentran sujetas a un nivel de protección de las remuneraciones, dado el carácter antes indicado de las remuneraciones, que hace que los descuentos que puede efectuar el empleador son solo aquellos mandados por ley o por sentencia judicial y aquellas que permita de manera expresa el trabajador como consecuencia de un acuerdo entre el trabajador y el empleador.

Por consiguiente, atendiendo a los tipos de descuentos que el empleador puede efectuar al trabajador, se pueden apreciar los siguientes dos tipos:



Por consiguiente, cuando no se presente alguna de estas circunstancias, el empleador no podrá efectuar descuentos de la remuneración de sus trabajadores y, de hacerlo podría considerarse que está realizando un acto de hostilidad, en virtud de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según el cual se considera acto de hostilidad la reducción inmotivada de la remuneración o de categoría, tal como el descuento inmotivado. A tal efecto, el trabajador puede optar por las siguientes opciones: (i) solicitar los

reintegros correspondientes o (ii) emplazar al empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo no menor de seis (6) días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.

DESCUENTO EN SECTOR PÚBLICO

- El artículo 46 de la Ley N° 27209, Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, establece que “solo puede afectar la planilla única de pago los descuentos establecidos por ley, por mandato judicial, por prestamos administrativos y otros conceptos aceptados por el servidor o cesante”.

2. DESCUENTOS OBLIGATORIOS

Los descuentos obligatorios o legales corresponden a aquellas deducciones a los que el empleador se encuentra obligado a efectuar, en virtud de una ley expresa o a una sentencia judicial, siendo forzosos de soportar para el trabajador.

2.1. Por tributos y cotizaciones

Se refiere a los descuentos de carácter legal, esto es, cuya fuente directa es la ley, y entre ellos se encuentran normalmente a la retención por concepto de Impuesto a la Renta de quinta categoría y a la deducción de los aportes obligatorios a la ONP o AFP (organismo de prevención), según la afiliación del trabajador.

Corresponde a la retención obligatoria que debe efectuar el empleador por concepto de:

- Retención por concepto de renta de quinta categoría, esto es por los ingresos que perciban los trabajadores por las rentas provenientes del trabajo dependiente (se analizará con mayor detenimiento en el Capítulo 7).
- Aportaciones por seguridad social, que corresponden a las aportaciones con la que los trabajadores financian los beneficios de jubilación otorgados por el Sistema Peruano de Pensiones, administradas por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), o una Administradora de Fondos de Pensiones, según el modelo escogido por el trabajador. Ello, debido a que en la actualidad, existen dos sistemas de protección social, uno de carácter público (Sistema Nacional de Pensiones – SNP) y otro de carácter privado (Sistema Privado de Pensiones – SPP), otorgando ambos cobertura en materia de pensiones.

En efecto, los trabajadores pueden elegir entre estos dos sistemas previsionales para percibir a futuro una pensión de jubilación cuando cumpla con las condiciones para gozar de una pensión o jubilación. En este sentido, el empleador constituye un

agente de retención que debe disminuir un porcentaje determinado sobre la base remunerativa imponible, según corresponda al Impuesto a la Renta de quinta categoría, la ONP o la respectiva AFP en la que se encuentra afiliado.

Diferencias básicas entre las aportaciones a la ONP y a la AFP, dentro del Sistema de Peruano de Pensiones:

Concepto	ONP	AFP
Aporte	Se acumula en un fondo común de carácter solidario e intangible.	Se acumula en una cuenta personal del trabajador (Cuenta individual de Capitalización), incrementando o disminuyendo según la rentabilidad obtenida según el tipo de inversión escogido.
		Asimismo, pueden realizar aportes voluntarios adicionales por el mismo trabajador o por el empleador.
Condiciones de jubilación	65 años y aportación por un periodo no menor de 20 años.	65 años sin exigir un periodo mínimo de aportación, sin embargo, se puede jubilar antes de dicha edad si se cumplen los requisitos de la Ley N° 29426.
Retiro	No se puede retirar, solo se recibe la pensión una vez cumplidas las condiciones para jubilares.	Se puede retirar el 25 % del fondo para la cuota inicial de una casa y al jubilarse se puede optar por retirar hasta el 95.5 % del fondo.
Pensión	Monto máximo de pensión de jubilación de S/ 893 y un monto mínimo de S/ 500.	La pensión estará en función de los aportes efectuados. Asimismo, existen distintas modalidades de pensión a elegir.

A continuación, se expondrán cada una de las aportaciones, según la entidad escogida por el trabajador:

2.1.1. Oficina de Normalización Previsional (ONP)

Conforme con el Decreto Ley N° 19990 se crea un Sistema Nacional de Pensiones (SNP), administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), Organismo Técnico y Especializado del Sector de Economía y Finanzas. Este sistema pensionario brinda a sus asegurados las siguientes prestaciones: jubilación, invalidez, viudez, orfandad y ascendencia

Jubilación
Invalidez: Otorgada cuando el trabajador presenta incapacidad física o mental.
Viudez: Al cónyuge superstite, sin embargo, si este es varón solo se otorga si tiene condición de invalidez o más de 60 años.
Orfandad: A los hijos del pensionista fallecido, menores de 18 años, menores de 21 años siempre que continúen estudiando e hijos inválidos mayores de 21.
Ascendiente: A los padres del asegurado o pensionista fallecido, que tengan 60 o 55 años (padre y madre) o estén en estado de invalidez.

a. Asegurados

• Asegurados obligatorios al SNP:

Son todos los trabajadores dependientes, sin importar la duración de su contrato o el tiempo de trabajo por día, semana o mes, siempre que no se encuentren afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP), como son, entre otros los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de la actividad privada a empleadores particulares, cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por días, semana o mes.

• Asegurados facultativos al SNP:

Las personas que deseen acceder a este sistema pensionario en forma facultativa, son aquellas que no mantienen vínculo laboral con empresas privadas y/o del Estado, tales como:

- Las personas que realicen actividades económicamente independientes;
- Los asegurados obligatorios que cesan de prestar servicios y que opten por la continuación facultativa.

Referencia legal:

- Decreto Ley N° 19990.

b. Sujeto obligado y empleador

Conforme con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto Ley N° 19990, son asegurados obligatorios al Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, entre otros, los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de la actividad privada,

cualquiera que sea la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por días, semanas o meses y los trabajadores al servicio del Estado.

Agrega el artículo 11 de citado Decreto Ley que los empleadores y las empresas de propiedad social, cooperativas o similares, están obligados a retener las aportaciones de los trabajadores asegurados obligatorios en el montepío del pago del pago de sus remuneraciones y a entregarlas al Seguro Social del Perú. Agrega que si las personas obligadas no retuvieron en la oportunidad indicada las aportaciones de sus trabajadores, responderán por su pago, sin derecho a descontárselas a estos.

Cabe señalar que, dado que los asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones no se encuentran en la posibilidad efectiva de realizar directamente el pago de sus aportaciones, se encuentran en una situación de desventaja pues el que efectúa la aportación en su nombre es el empleador que actúa como agente de retención ante la ONP, esto es, es el responsable exclusivo de que las aportaciones ingresen al fondo de pensiones. En esta circunstancia, en el caso de que el empleador efectúe la retención pero no la pague, se entiende que las aportaciones retenidas pero no pagadas al Sistema Nacional de Pensiones serán consideradas para determinar el total de años de aportaciones, pues su pago es responsabilidad exclusiva del empleador.

A estos efectos el empleador debe declarar y pagar los aportes mensualmente a través del PDT Planilla Electrónica - Plame hasta el plazo de vencimiento de sus obligaciones de acuerdo al último dígito de su RUC, según el cronograma de declaraciones y pagos establecido por la Sunat.

Según el acuerdo vertido en la Sala Plena N° 2015-18 del tribunal fiscal se dispuso el siguiente criterio:

- “Los contratos de consorcio que llevan **contabilidad independiente** a la de sus partes contratantes no son contribuyentes respecto de las aportaciones a Essalud ni pueden ser considerados agentes de retención respecto de las aportaciones a la ONP, dado que los referidos contratos no han sido señalados expresamente por las normas que regulan las mencionadas aportaciones como sujetos de derechos y obligaciones respecto de estas”.

c. Remuneraciones asegurables

Acorde con el artículo 8 del Decreto Ley N° 19990, para los fines del sistema se considera remuneración asegurable el total de las cantidades percibidas por el asegurado por los servicios que presta a su empleador o empresa, cualquiera sea la

denominación que se les dé, con las excepciones que señala el artículo 9 de dicha norma.

De esta manera, se tiene que la base imponible está constituida por el importe la remuneración asegurable devengada en el mes, a efecto de lo cual a continuación se analizará la remuneración asegurable, y aquella que no lo es.

A tal efecto, se entiende por remuneración asegurable a aquella que percibe el asegurado por los servicios que presta a su empleador o empresa, cualquiera que sea la denominación que se les dé, cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los trabajadores, tales como

Remuneración asegurable a la ONP:

- Remuneración ordinaria en efectivo;
- Asignación familiar;
- Alimentación principal en dinero o en especie;
- Prestaciones alimentarias (vales) suministradas en forma directa;
- Comisiones o destajo y en general, los que perciban como remuneración principal imprecisa;
- Trabajos en sobretiempo (horas extras);
- Trabajos en día feriado o día de descanso;
- Vacaciones truncas;
- Movilidad de libre disponibilidad;

De ello se tiene que la remuneración asegurable estará conformada por las sumas que perciba regularmente el trabajador por sus servicios que sean de su libre disposición, excluyéndose, las Remuneraciones NO asegurables que a continuación se detalla:

Remuneración no asegurable a la ONP:

- Gratificaciones ordinarias;
- Bonificaciones extraordinarias;
- Participación en las utilidades;
- Bonificación por riesgo de pérdida de dinero;
- Bonificación por desgaste de herramientas; y
- Las sumas o bienes entregados al trabajador para la realización de sus labores, exigidos por la naturaleza de estas, como los destinados a movilidad (por asistencia), viáticos, representación y vestuario.
- Subsidios por su relación laboral.

RTF 00506-2-2016

- Lo indicado en el pacto colectivo en el que se señaló que las sumas a pagar no estaban afectas a cargas sociales, no resulta aplicable, dado que la afectación a las aportaciones no depende de lo que las partes decidan y/o consignen en un pacto colectivo o en cualquier otro tipo de acuerdo, sino de lo que señalen las normas respectivas. Agrega que el hecho de que las sumas entregadas pudieran ser variables u otorgadas por costo de vida, tampoco le quitan el carácter remunerativo, y por ende, su incorporación como base de cálculo de las aportaciones al régimen contributivo de la seguridad social.

d. Nacimiento de la obligación y tasa aplicable

Dispone el inciso a) del artículo 6 del Decreto Ley N° 19990 que constituyen fuente de financiamiento del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, las aportaciones de los asegurados, precisándose según lo dispuesto en el artículo 7 de dicha norma que las referidas aportaciones equivalen a un porcentaje del monto de la remuneración asegurable.

Cabe señalar que la obligación tributaria nace en el momento en que se devengan las remuneraciones afectas, siendo la tasa aplicable del 13 % de la remuneración asegurable devengada.

En consecuencia, en todos los casos en que se hubiera probado adecuadamente la relación de trabajo, deberá imputarse el periodo de labores al periodo de aportaciones efectivas al Sistema Nacional de Pensiones.

e. Infracciones y sanciones por incumplimiento del agente de retención

Debe señalarse que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 27334 y del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, el incumplimiento del pago de las aportaciones constituye un problema de carácter tributario-laboral entre el ente recaudador de la ONP – actualmente, la Sunat– y el empleador. Ello, dado que el incumplimiento de la obligación no puede perjudicar al trabajador, ya que si existe incumplimiento en este aspecto, la ONP o la entidad gestora competente debe hacer uso de los

procedimientos de cobranza y de las sanciones previstas por la ley para cobrarle al empleador las aportaciones.

Consecuencia de lo anterior, se pueden generar las siguientes infracciones y sanciones correspondientes:

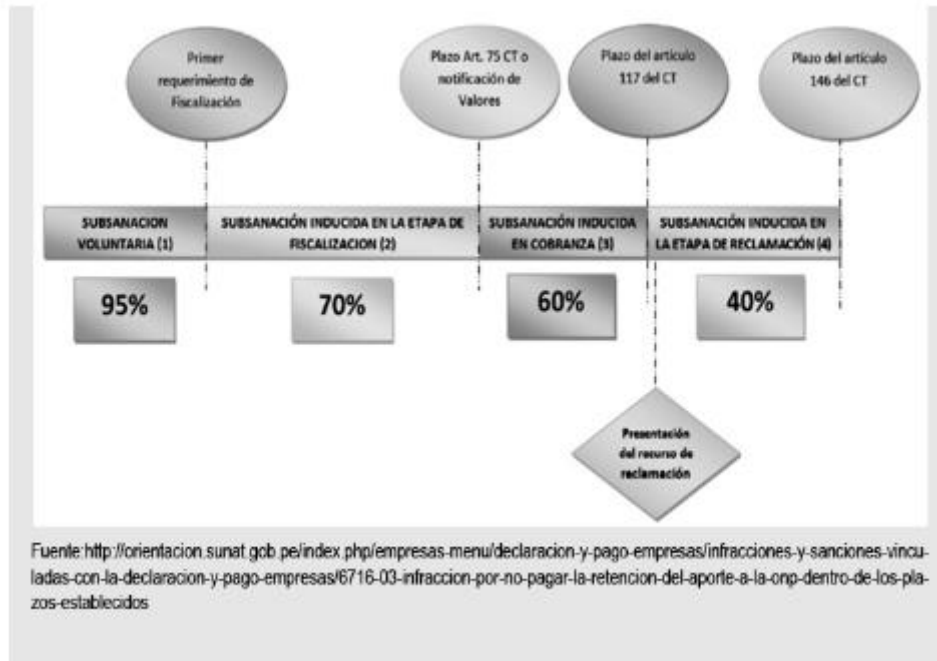
Infracción	Descripción	Sanción (*)
Num. 1 Art. 176	No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos.	1 UIT
Num. 13 Art. 177	No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.	50 % del tributo no retenido
Num. 1 Art. 178	No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación de la obligación tributaria.	100 % (**) del tributo omitido
Num. 4 Art. 178	No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos.	50 % del tributo no pagado

(*) Corresponde a la sanción según la Tabla I – Personas y entidades generadores de rentas de tercera categoría.

(**) Según la Nota 21 de la Tabla I, en el caso de omisión de la base imponible de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones no declarados.

Es preciso señalar que de acuerdo con las Notas a las Tablas del Código Tributario, la multa no podrá ser menor al 5% de la UIT.

En relación con las multas tipificadas en el artículo 178 del Código Tributario, estas se encuentran sujetas a un régimen de gradualidad contenido en el artículo 179 del citado código, como se muestra a continuación



RTF N° 01859-1-2016

- No se configura la infracción del numeral 1 del artículo 176 del Código Tributario vinculada a aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones, en el caso de un consorcio que llevaba contabilidad independiente a la de sus partes contratantes, toda vez que este no tiene la calidad de contribuyente respecto de este tributo, por lo que no podían generarse deudas por tales conceptos en su nombre y menos aún incurrir en las infracciones.

RTF N° 00488-4-2016

- Únicamente podría imponerse la resolución de multa del numeral 1 del artículo 176 del Código Tributario en la medida que la recurrente hubiera tenido la condición de entidad empleadora en el periodo acotado, y por ende, que estuviera obligada a cumplir con la obligación tributaria formal de presentar la declaración relacionada a la Aportación al Sistema Nacional de Pensiones, toda vez que no se demostró que en el periodo al que corresponde el valor impugnado, contara con trabajadores a su cargo.

f. Procedimiento cuando por error en la Planilla Electrónica se declara a un trabajador que pertenece a la ONP cuando está afiliado a una AFP

En estos casos, el empleador deberá regularizar los aportes adeudados a la AFP en la que se encuentre afiliados sus trabajadores, y luego deberá gestionar la devolución de los montos indebidamente pagados a la ONP, para lo cual deberá efectuar un trámite de devolución ante la Sunat, a través de la presentación del Formulario N° 4949 por cada periodo o tributo por el que se solicita la devolución,

adjuntando un escrito dirigido a la división de servicios al contribuyente, señalando entre otros los motivos que originaron el pago indebido y el cálculo de este.

Referencia legal:

- Artículo 5 del Decreto Supremo N° 054-97-EF

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Aporte a la ONP

Una empresa tiene un trabajador que se encuentra afiliado a la ONP y en el mes de abril percibe una remuneración que asciende a S/ 3,300 y se le paga asignación familiar, dado que tiene carga familiar. ¿Cómo sería el tratamiento de la ONP, considerando que descuento de Renta de quinta categoría asciende a S/ 354?

Otros ingresos del trabajador en el mes de abril:

Detalle	S/
Comisiones	630
Movilidad por asistencia	750
Participación a los trabajadores	1,860

SOLUCIÓN:

De acuerdo con los datos de la consulta, a continuación veamos el monto total de los ingresos que percibe el trabajador durante el mes de abril, a fin de determinar si dichos ingresos se encuentran afectos a la ONP:

Detalle	S/
Remuneración básica	3,300
Asignación familiar	93
Comisiones	630

Movilidad por asistencia	750
Participación a los trabajadores(*)	1,860
Total	6,633

(*) Remuneración no computable a retención pensionario. Artículos 19 y 20, TUO del Decreto Legislativo N° 650.

A continuación determinaremos la base imponible para efectos de la determinación de la retención de la ONP:

Detalle	S/
Remuneración básica	3,300
Asignación familiar	93
Comisiones	630
Movilidad por asistencia	750
Base Imponible Total*	4,773

Del cuadro anterior, se tiene que la remuneración asegurable del trabajador es de S/ 4,773, importe respecto del cual se aplicará la alícuota del 13 %.

A continuación veamos el registro contable del importe a pagar al trabajador por el mes de abril:

----- X -----			
62	Gastos de personal y directores		7,063
621	Remuneraciones		
6211	Sueldos y salarios	3,300	
6212	Comisiones	630	
6216	Asignación familiar	93	
622	Otras remuneraciones		
6221	Participación de trabajador	1,860	
6222	Movilidad por asistencia	750	

627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271	Régimen de prestaciones de salud	430	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		1,404
401	Gobierno nacional	354	
4017	Impuesto a la renta		
40173	Renta de quinta categoría		
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	430	
4032	ONP	620	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		5,659
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar		

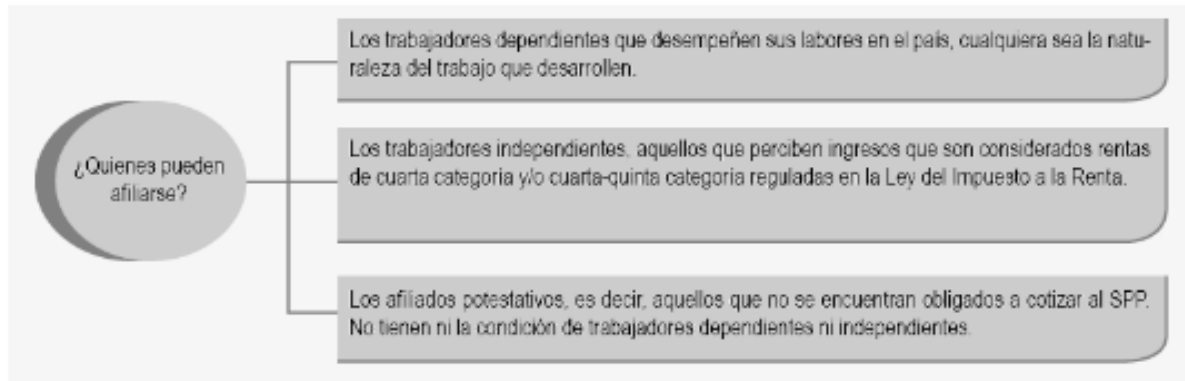
x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de abril.

----- X -----

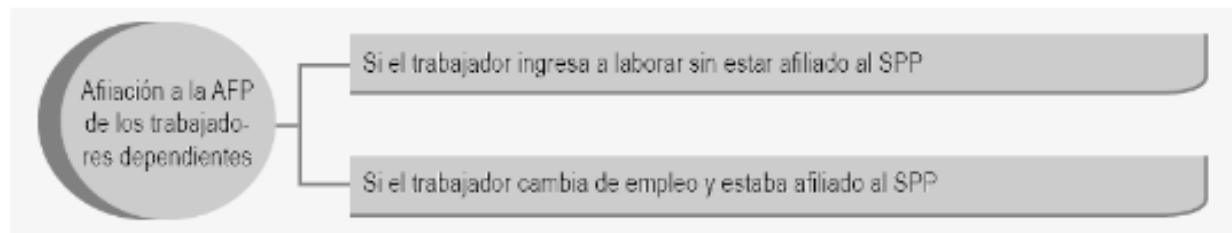
2.1.2. Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)

Las AFP son entidades privadas que deben constituirse como sociedades anónimas, de duración indefinida, que administran los fondos de pensiones que son recaudadas por si mismas o a través de terceros. Los recursos destinados a estos fondos tienen el carácter de intangibles, salvo para el caso de la comisión por saldo a que se refiere el artículo 24, literal d), de la norma mencionada.

Pueden incorporarse al SPP, las siguientes personas:



Con relación a la afiliación de los trabajadores “dependientes” a una AFP, se pueden presentar las siguientes situaciones, conforme a lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley del SPP y el artículo 45 del Reglamento de la Ley del SPP:



- Si el trabajador ingresa a laborar y no estaba afiliado al SPP: El empleador deberá obligatoriamente afiliarlo a la AFP que ofrezca la mejor comisión por administración de los aportes obligatorios, salvo que, expresamente y por escrito, en un plazo improrrogable de diez (10) días naturales, el trabajador manifieste su deseo de permanecer o incorporarse al SNP. En caso de su incorporación al SPP, la elección efectuada por el trabajador se formalizará mediante la suscripción, por su parte, del respectivo contrato de afiliación.

- Si el trabajador cambia de empleo y estaba afiliado al SPP: En dicho caso, el trabajador debe informar al nuevo empleador, en un plazo que no puede exceder de diez (10) días de iniciada la relación laboral, cuál es la AFP en la que se encuentra afiliado.

Referencia legal:

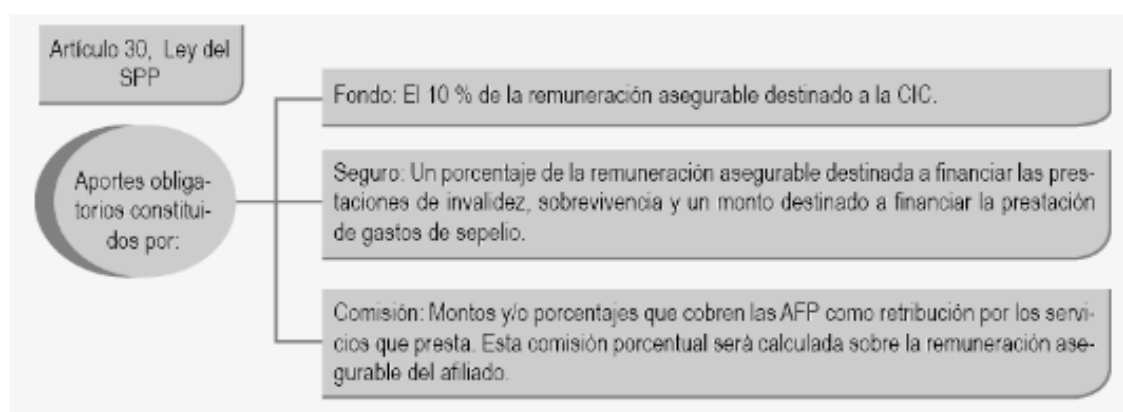
- Decreto Supremo N° 054-97-EF
- Decreto Supremo N° 004-98-EF y modificatorias.

a. Remuneración asegurable (base imponible)

Conforme con el artículo 30 del Decreto Supremo N° 054-97-EF, se entiende por remuneración asegurable el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado, percibidas en dinero, cualquiera sea la categoría de renta a que deban atribuirse de acuerdo a las normas tributarias sobre renta, incluyéndose los subsidios de carácter temporal que perciba el trabajador, cualquiera sea su naturaleza.

b. Aportación a la AFP y destino

Los aportes al Fondo de Pensiones que provienen de los trabajadores dependientes, son de carácter obligatorio, y la empresa actúa como agente retenedor, lo que obliga a la AFP a abrir una cuenta por afiliado denominada “Cuenta Individual de Capitalización - CIC”, que deberá identificar los aportes del trabajador afiliado.



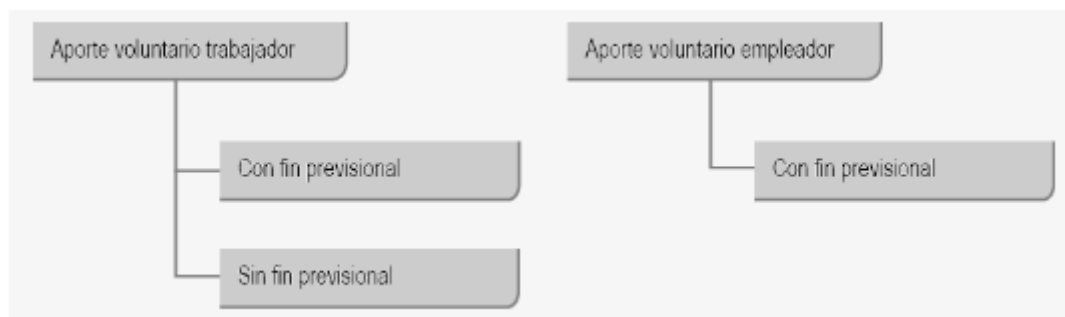
Cabe señalar, que afiliado el trabajador a una AFP, deberá optar que su aportación al fondo se efectúa a alguno de los cuatro (4) tipos de Fondos que esta administra y que se señalan a continuación



- Aportes voluntarios

Con la finalidad de rentabilizar el dinero, los afiliados al SPP se encuentran facultados a efectuar dos tipos de aportes voluntarios:

- Con fin previsional (que tienen la condición de inembargables y están sujetos a retiro al final de la etapa laboral activa del trabajador), con la finalidad de hacer crecer el fondo de jubilación.
- Sin previsional (que son embargables y que puede optarse por convertir en aporte con fin previsional), realizable en el casos de afiliados que registren un mínimo de cinco (5) años de incorporados al SPP, sin monto mínimo, orientado a objetivos de corto y mediano plazo, que pueden ser retirados cuantas veces se desee en el año.



Asimismo, el empleador podrá realizar aportes voluntarios con fin previsional para todos sus trabajadores, sin límite, registrando tales montos en la declaración de la planilla y pago de aportes previsionales correspondientes y podrá realizar aportes de carácter específico para el retiro o adelanto de jubilación de un trabajador, en cualquier periodo.

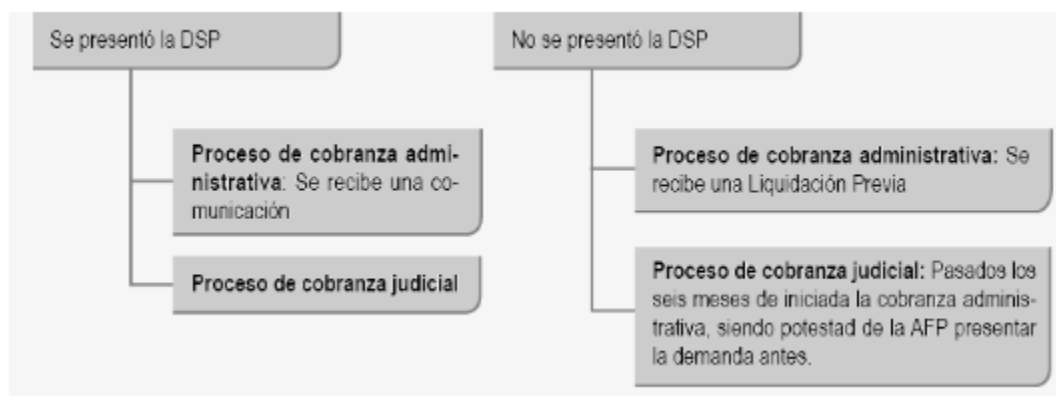
c. Plazo para que el empleador deposite la aportación a la AFP

Se tiene hasta el quinto (5to) día hábil del mes siguiente al que se efectuó la retención de los aportes de los trabajadores afiliados para realizar el pago respectivo a la AFP o presentar una Declaración sin Pago (DSP) a través de la cuenta de AFPnet(1) de la empresa.

¿Qué pasa si no se paga oportunamente el aporte a la AFP?

- En caso de que el pago se realice en forma extemporánea, por ley se debe aplicar una tasa de interés moratorio para compensar al afiliado por la rentabilidad no obtenida, sin embargo, la presentación de la DSP permite efectuar el pago con un 50 % menos en los intereses durante los 10 días útiles siguientes al vencimiento del plazo y, con 20 % de descuento en los intereses durante los 20 días útiles posteriores al plazo anterior.

Si no se realiza el pago de la aportación a la AFP en forma oportuna, las AFP utilizan los siguientes procedimientos, considerando si se presentó o no la DSP:



Cabe tener en cuenta que el proceso de cobranza judicial tiene gastos asociados por costo de honorarios de los estudios de abogados y costas judiciales.

Cabe advertir que resulta recomendable que los trabajadores verifiquen los estados de cuenta que las AFP suelen enviar a fin de verificar el cumplimiento del pago del empleador del importe que se les retuvo, pues en el caso de que el empleador no hubiera cumplido con ello puedan solicitar al empleador dicho pago o interponer

una demanda por la vía civil para exigir el depósito de ese aporte (obligación de dar suma de dinero).

Cabe señalar que la retención del depósito de los fondos a una AFP está calificada como una infracción laboral grave para el empleador, y en ese caso, la multa impuesta por la Sunafil va entre 1.35 UIT hasta los 22.5 UIT, dependiendo del tamaño de la empresa.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Trabajador afiliado a la AFP

Uno de los trabajadores de la empresa se encuentra afiliado en la AFP y en el mes de junio percibe una remuneración mensual que asciende a S/ 2,700. Si además se sabe que dicho trabajador tiene carga familiar y para fines didácticos se le retiene S/ 322 por concepto de Renta de quinta categoría, ¿cómo sería el tratamiento de la AFP?

Datos adicionales

Detalle	S/
Horas extras	435
Comisiones	1,155
Movilidad por asistencia	330

Comisiones y aportes a la AFP

Detalle	Aporte y primas AFP
Aporte Obligatorio	10.00 %
Comisión	1.69 %
Prima de seguro	1.35 %

SOLUCIÓN:

De acuerdo con los datos de la consulta la empresa cuenta con un trabajador que se encuentra afiliado a una AFP. A continuación veamos los ingresos percibidos en el mes de junio:

Detalle	S/
Remuneración básica	2,700
Asignación familiar	93
Horas extras	435
Comisiones	1,155
Movilidad por asistencia	70(*)
Total	4,453

(*) Remuneración no computable a retención pensionario, Artículos 19 y 20, TUO del Decreto Legislativo N° 650. A continuación determinaremos la base imponible para efectos de la determinación de la retención de la AFP:

Determinación de la base imponible	S/
Remuneración básica	2,700
Asignación familiar	93
Horas extras	435
Comisiones	1,155
Total	4,383

Los aportes a la AFP corresponden a:

Detalle	Aporte y primas AFP	Comisión sobre la remuneración
Aporte obligatorio	10.00 %	438.30
Comisión	1.69 %	74.07
Prima de seguro	1.35 %	59.17

Veamos a continuación la remuneración del periodo junio, del trabajador afiliado a la AFP:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores		4,847
621 Remuneraciones		
6211 Sueldos y salarios	2,700	
6212 Comisiones	1,155	
6216 Asignación familiar	93	
622 Otras remuneraciones		
6221 Horas extras	435	
6222 Movilidad por asistencia	70	
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271 Régimen de prestaciones de salud	394	
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		716
401 Gobierno nacional		
4017 Impuesto a la renta ^(*)	322	
40173 Renta de quinta categoría		
403 Instituciones públicas		
4031 ESSALUD	394	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		4,131
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar		
417 Administradoras de Fondos de Pensiones ^(**)		

x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de junio.

----- X -----

(*) Importe asumido para el caso práctico.

(**) Administradoras de Fondos de Pensiones (antes se registraba en la Cuenta 407).

CASO PRÁCTICO

Omisión de retención al trabajador por pagos a la AFP

Una empresa por error omitió descontar a uno de sus trabajadores los aportes y comisiones a la AFP en la que se encontraba afiliado.

Dato adicional

A continuación los aportes y comisiones omitidas:

	Detalle	Comisión sobre la remuneración
	Aporte Obligatorio	150.00
	Comisión	29.25
	Prima de seguro	13.20
	Total	192.45

SOLUCION:

En primer lugar es importante señalar que el pago efectuado a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) es un pago en general realizado por el trabajador, con la finalidad de constituir un fin jubilatorio, esto es, está dirigido a satisfacer las necesidades del afiliado en el largo plazo, cuando llegue a la edad de jubilación.

Para trabajadores dependientes, el empleador debe retener, de la remuneración mensual, el monto correspondiente al aporte, el cual es declarado y pagado a la AFP en los 5 primeros días útiles del mes siguiente (plazo normal de pago). La empresa empleadora en este sentido, no es más que un agente de retención, por lo tanto, si le pagó al trabajador sin descontar la correspondiente aportación deberá reconocer el monto pagado en exceso como un derecho, a recuperar posteriormente, y la correspondiente obligación con la AFP como se muestra a continuación:

----- X -----

14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores

141 Personal

1419 Otras cuentas por cobrar al personal

41 Remuneraciones y participaciones por pagar^(*)

417 Administradoras de Fondos de Pensiones

x/x Por el aporte del trabajador de la APF y la obligación de pago a la AFP.

192	
	192

----- X -----

(*) Administradoras de fondos de pensiones (antes se registraba en la Cuenta 407).

Si el empleador no declara ni paga los aportes retenidos a sus trabajadores, deberá entonces pagar los intereses moratorios de ley, los cuales se aplican sobre la deuda (incluidas las comisiones y primas de seguros) y se depositan la parte que corresponde al fondo en la cuenta individual del trabajador. De esta manera este hecho, la omisión en el pago de los aportes a la AFP, conlleva un gasto para la empresa que deberá reconocerse como se muestra a continuación

----- X -----

65 Otros gastos de gestión

659 Otros gastos de gestión

6592 Sanciones administrativas

41 Remuneraciones y participaciones por pagar

417 Administradoras de Fondos de Pensiones

x/x Por el interés incurrido por el pago extemporáneo de los aportes a la AFP.

xxx	
	xxx

----- X -----

Es importante señalar que el Tribunal Fiscal en la Resolución N° 02116-5- 2006(2) ha concluido que los intereses por pago extemporáneo de las aportaciones constituye un gasto no deducible toda vez que no cumple con el criterio de causalidad dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta.

Adicionalmente, cabe señalar que el incumplimiento de la obligación de declarar por parte del empleador, o la información incompleta de la misma, será sancionado por la Superintendencia de AFP con multa equivalente al 10 % (diez por ciento) de la UIT vigente a la fecha de pago, por cada trabajador. En este sentido, la omisión, además de los intereses moratorios acarrea el pago de una multa que deberá reconocerse como se muestra a continuación

----- X -----	
65 Otros gastos de gestión	xxx
659 Otros gastos de gestión	
6592 Sanciones administrativas	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	xxx
417 Administradoras de Fondos de Pensiones	
x/x Por la sanción aplicable por la omisión de omitir y pagar las aportaciones al AFP de un trabajador.	
----- X -----	

Respecto de esta multa, resulta evidente que la misma no constituye gasto deducible para la determinación del Impuesto a la Renta del periodo toda vez que de acuerdo con el literal c) del artículo 44 de la Ley del Impuesto a la Renta no son deducibles las multas previstas en el Código Tributario y, en general, sanciones aplicadas por el Sector Público Nacional (entre las que se encuentra la SBS).

2.2. Cuotas sindicales

Se trata de un descuento de carácter legal, cuya fuente está en la ley y se refiere a las retenciones ordinarias o extraordinarias cuando el sindicato y el trabajador así lo establecen. En efecto, acorde con el artículo 28 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se establece que el empleador está obligado a deducir de las remuneraciones de los trabajadores las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias que sirven para solventar los gastos propios de administración y gestión de la organización gremial.

De esta manera se garantiza a la organización sindical contar con los aportes oportuna e íntegramente, a través de la afectación de los ingresos del trabajador por parte de quien les paga estos.

Con relación al descuento de la cuota sindical, cabe señalar que no resulta suficiente una comunicación del ente colectivo (sindicato), pues se debe adjuntar la

autorización escrita del trabajador y ser estos documentos comunes para todos los afiliados. En este sentido, el empleador se encuentra en la obligación de efectuar el descuento por concepto de la “cuota sindical” de las remuneraciones que pague al trabajador, cuando haya mediado petición del presidente o el tesorero del sindicato, o del propio trabajador una vez cumplido los trámites necesarios.

Asimismo, conforme a lo señalado por la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), para fines de realizar el descuento a los trabajadores de la “cuota sindical” extraordinaria, la organización sindical deberá presentar al empleador los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota sindical.

Referencia legal:

- Artículo 28 el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR.

2.3. Obligaciones de carácter judicial

Se refiere a los descuentos cuya fuente si bien se encuentra en la ley, requieren de una sentencia judicial emanada de los tribunales de justicia y se realizan a fin de garantizar o ejecutar las obligaciones del trabajador, generalmente de carácter alimentario.

En efecto, el empleador puede practicar retenciones como consecuencia de órdenes impartidas por sentencias judiciales y órdenes de embargo por temas tributarios, las cuales se analizarán a continuación:

a. Obligaciones alimentarias

Lo frecuente es recibir resoluciones judiciales originadas por procesos de alimentos que ordenan practicar retenciones respecto de los ingresos de un trabajador, que acorde con el numeral 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil, a fin de garantizar la obligación alimentaria, permite practicar la retención hasta el (60 %) del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley.

El tema en este punto es que existe poca claridad del oficio del juez, a fin de realizar estos tipos de descuentos se han establecido procedimientos para que el empleador actúe como intermediario e informe sobre los ingresos que percibe el trabajador, ya sea por su labor diaria, así como otros beneficios propios de su vínculo laboral; toda vez que dentro de los “ingresos que percibe el trabajador” debe entenderse como remuneraciones, excluyendo gratificaciones, utilidades, horas extras y bonos, así

como movilidad, vales de alimentos, condiciones de trabajo; salvo que específicamente en la orden se especifique lo contrario

Conceptos a informar al Juzgado en un proceso de alimentos			
Tipo de Ingresos	Calidad		
	Remuneración	Beneficios	Libre disponibilidad
Remuneración o sueldo básico	X		
Asignación familiar		X	
Alimentación principal (desayuno, almuerzo o cena)	X		
Comisiones generadas en el periodo	X		
Vacaciones y descansos remunerados		X	
Gratificaciones legales (Julio y Dic)		X	
Gratificaciones extraordinarias			X
Compensación por Tiempo de Servicios		X	
Participación en las utilidades		X	
Indemnizaciones			X

El descuento por retención judicial por alimentos se aplicará a la remuneración neta, quiere decir que a sus ingresos mensuales efectivamente percibido, con la sola deducción de los descuentos permitidos por Ley (Sistema pensionario, 5ta. Categoría) en función del porcentaje de retención.

Debe señalarse que en el caso de que el oficio del juez por juicio de alimentos hubiera llegado oportunamente pero la empresa no retuvo, corresponde a la empresa realizar el pago directo pues se corre el riesgo de que el juez ante el desacato de su mandato curse un oficio al Ministerio Público para iniciar una denuncia penal contra el representante de la empresa. En esta situación la empresa reconocerá dicho pago como un derecho de cobro al trabajador y luego puede descontarle al trabajador.

Un trabajador puede ser demandado en sede judicial por más de una persona, y si se viene reteniendo por ejemplo un 45 % de los ingresos, y posteriormente es notificado el empleador con un segundo oficio retener el 20 %, se debe procede a notificar al segundo juez sobre el mandato previo y retener únicamente el 15 %, esto

es, hasta el límite fijado por las deudas alimentarias. Es necesario precisar que los bienes son inembargables hasta una tercera parte, sin embargo, si el trabajador tuviera varias demandas por alimentos (3 o 4 hijos), se aplica un tope máximo del 60 % de su remuneración, el cual tendrá que repartirse entre las partes demandantes. Si un trabajador tiene una demanda por retención judicial por alimentos, deberá hacer llegar al juez las retenciones anteriores para que el juez lo tenga en cuenta.

Pensión Alimentaria - Sector Público

- Cabe señalar que en el caso de los colaboradores del sector público, se debe tener en cuenta el Decreto Legislativo N° 1377, que con el fin de fortalecer la protección de los niños y adolescentes, el descuento por planilla se hará efectivo siempre que se verifique que el nombre del funcionario público aparezca inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios, tras la respectiva sentencia judicial, y en caso estos se nieguen a aceptar el descuento por planilla para el pago de la pensión, ello será causal de resolución de su contrato laboral.

Límite en descuentos vía planilla

- El Tribunal Constitucional a través de la Sentencia contenida en el Expediente 00422-2013-PA/TC, declaró fundada la demanda de amparo interpuesta por un trabajador de la Universidad Nacional de El Santa contra dicho centro de estudios y el Banco Internacional del Perú (Interbank), señaló que no es posible cobrar una deuda financiera a través de descuentos por planilla cuando el trabajador está, además, obligado a pagar una pensión por alimentos equivalente al 60 % de su remuneración. Ello con mayor razón si el convenio suscrito entre el trabajador, la entidad empleadora y una institución del sistema financiero dispone que estos descuentos no deben exceder el 30 % de la remuneración, pues de lo contrario, se estaría afectando el derecho a la remuneración, porque los descuentos por planilla excederían los límites establecidos legalmente, esto es, lo previsto en el inciso 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Retención por conceptos de alimentos

Una empresa tiene un trabajador que fue demandado por su esposa, por incumplimiento de manutención (alimentación, estudios y otros para su hijo menor de edad) y en el mes de agosto la empresa recibe de parte del juez una orden judicial para efectuarse la retención por alimento sobre su remuneración del mes. ¿Cómo sería el tratamiento contable, si además se sabe que el Impuesto a la Renta

asciende a S/ 371.00 y el trabajador pertenece al sindicato de la empresa e informa a la empresa que se le efectúe la retención y depósito en la cuenta del sindicato?

Dato adicional:

Detalle	S/
Remuneración del trabajador	5,250
Tasa de descuento por alimento determinado por el Juez	35 %
Cuota sindical del mes	45

SOLUCIÓN:

Cabe indicar que el descuento se realizará sobre la remuneración neta, después de la retenciones y/o aportaciones de acuerdo a Ley

Detalle	S/
Remuneración mensual	5,250
Menos retenciones legales:	
ONP 13 %	-683
Quinta categoría	-371
Remuneración neta	4,196

Retención por alimento	=	Remuneración neta	x	Tasa
Retención por alimento	=	4,196	x	35 %
Retención por alimento	=	1,469		

Ahora bien, después de las deducciones de acuerdo a ley y las retenciones ordenadas por el Poder Judicial y la organización sindical, procedemos a realizar el registro siguiente:

----- X -----		
62	Gastos de personal, directores y gerentes	5,723
621	Remuneraciones	5,250
6211	Sueldos y salarios	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	473
6271	Régimen de prestaciones de salud	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público	
	de pensiones y de salud por pagar	1,527
401	Gobierno nacional	
4017	Impuesto a la renta	371
40173	Renta de quinta categoría	
403	Instituciones públicas	
4031	ESSALUD	473
4032	ONP	683
41	Remuneraciones y participaciones por pagar	2,727
411	Remuneraciones por pagar	
4111	Sueldos y salarios por pagar	
46	Cuentas por pagar diversas - terceros	1,469
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	

x/x

Por la planilla de remuneración del mes de agosto.

----- X -----

A fin de mes, según lo acordado, la empresa deberá hacer entrega de la retención por alimentos, así como el depósito de la cuota sindical en la cuenta corriente de la organización, según corresponda:

----- X -----		
46 Cuentas por pagar diversas - terceros	1,469	
469 Otras cuentas por pagar diversas		
4699 Otras cuentas por pagar		
10 Efectivo y equivalentes de efectivo		1,469
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041 Cuentas corrientes operativas		

x/x Por empoce retenido por concepto de alimento.

----- X -----

b. Obligaciones tributarias

También resulta posible que se reciban órdenes de embargo emitidas por la Sunat con cargo de las remuneraciones de un trabajador, en cuyo caso considerando la naturaleza no embargable de las remuneraciones se aplicará la retención sobre el exceso de las 5 URP, conforme con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil.

3. DESCUENTOS CONVENCIONALES

Corresponden a aquellos descuentos que si bien son obligatorios de realizar por el empleador, dicha obligación emana de un acto voluntario o acuerdo que realiza el mismo trabajador con su empleador, como consecuencia de un préstamo, como consecuencia de acuerdos para efectuar pagos de cualquier naturaleza tal como el proveniente por la compra de bienes que comercializa el empleador, o como consecuencia de sanciones.

A continuación se analizarán los principales descuentos convencionales:

a. Préstamos o adelantos de sueldos

Corresponde a aquellos montos entregados al trabajador en calidad de préstamos o adelantos de sueldos como consecuencia de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, que se retornan al empleador mediante la deducción de la remuneración bruta a pagar (se analizará con mayor detenimiento en el próximo capítulo).

b. Sanciones

Otro hecho que puede generar un crédito del trabajador a favor de su empleador es cuando aquel comete una falta grave que causa al segundo un daño o perjuicio económico, que lógicamente tiene que ser resarcido por el autor del hecho dañoso. A manera de ejemplos prácticos podríamos citar: i) un vendedor que se apropia indebidamente de las sumas de dinero que los clientes pagan al empleador por los bienes que adquieren, o también, ii) aquel trabajador que deliberadamente destruye una maquinaria valiosa de su empleador; entre muchos otros supuestos, como negligencia de bienes de la empresa.

Cabe señalar que para que el empleador esté autorizado a descontar el valor exacto de la pérdida debe contar con autorización escrita del trabajador, previo descargo de este sobre los hechos que se le imputan; pues de lo contrario, el empleador deberá seguir un proceso judicial de indemnización por daños para obtener su resarcimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, siendo que el descuento no puede dejar al trabajador sin al menos una parte mínima del sueldo para subsistir, el descuento debe ser razonable, en atención a la naturaleza de subsistencia del trabajador

Es preciso indicar que en todos esos casos, de producirse el cese del vínculo laboral el artículo 51 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR) autoriza al empleador, luego de haber despedido a su trabajador, a notificar al depositario de dicho beneficio (entidad financiera) para que la CTS y sus respectivos intereses queden retenidos hasta finalizar el proceso judicial de indemnización de daños y perjuicios que aquel debe interponer contra su ex servidor. Se incluirá en el monto a retener también aquella CTS devengada a la fecha de cese, para lo cual el empleador tendrá que entregarla a la entidad financiera.

Como se aprecia, bastará la comunicación del empleador a la entidad financiera para que esta retenga el total depositado (ver modelo N° 2), aunque la norma también obliga al empleador a acreditar ante dicha entidad que efectivamente ha iniciado las acciones legales, por ejemplo, acompañando una segunda comunicación al banco con una copia del cargo de su demanda debidamente presentada ante el Juzgado de Trabajo correspondiente.

Sobre este tema, la demanda debe ser interpuesta necesariamente dentro del plazo de treinta (30) días naturales contados desde el despido; vencido este plazo la demanda no prosperará ni procederá retención alguna. Enfatizamos que para que

proceda la retención de la CTS no es suficiente que el trabajador haya cometido una falta grave y que haya sido despedido sino que, además, esta debe haber causado perjuicio económico al empleador.

Lima, 15 de diciembre de 2008

Señores:

_____ (nombre de la entidad financiera)

Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, lamentamos hacer de vuestro conocimiento que nuestro extrabajador, Sr. _____, ha cometido una falta grave que nos ha causado un severo perjuicio económico y que será materia de un proceso judicial que iniciaremos contra la citada persona a fin de resarcirnos los daños injustamente causados. Cabe señalar que ello ha motivado su despido justificado de la compañía.

En ese sentido, al amparo de lo señalado en el artículo 51 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR), y en su calidad de depositarios, les solicitamos se sirvan retener el total de la CTS que dicho trabajador mantiene en vuestra entidad en la cuenta N° _____, a las resultas del proceso judicial en mención.

Oportunamente cumpliremos con acreditar ante ustedes la efectiva iniciación de dicho proceso judicial.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

Sr. _____

Gerente general

De: Soluciones Laborales - Diciembre 2008, p. 7

CTS como garantía por daños y perjuicios

- Autoriza al empleador luego de haber despedido al trabajador a notificar al depositario (entidad financiera) de dicho beneficio para que la CTS y sus respectivos intereses (incluida la CTS devengada a la fecha de cese) queden retenidos hasta finalizar el proceso judicial de indemnización de daños y perjuicios que interpuso contra su extrabajador, para lo cual deberá adjuntar la copia de su demanda debidamente presentada ante el Juzgado de Trabajo (Artículo 51 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – Decreto Supremo N° 001-97-TR).

Sanción por actos violentos durante huelga

- Mediante Casación Laboral N° 5333-2016-Loreto, la Corte Suprema estableció que el ejercicio del derecho de huelga no justifica la comisión de actos de violencia, contra personas o cosas, por lo que los trabajadores que los cometan podrán ser sancionados por su empleador, inclusive con el despido, el cual se encontraría justificado.

c. Realizar pagos de cualquier naturaleza

Corresponde a situaciones en las que el trabajador autoriza a la empresa a efectuar descuentos a fin de que pueda destinar parte de sus ingresos a la cancelación de obligaciones con terceros, tal como puede ser para atender el pago de sus seguros particulares de salud o pagos a entidades prestadoras de salud; así como para cancelar adquisiciones de los productos que comercializa su empleador.

Firma del trabajador como consentimiento tácito de descuento

- Cabe señalar que según la Resolución N° 85-2018-SUNAFILA/ILM la firma del trabajador en la liquidación de beneficios sociales no implica una autorización tácita de descuento.

4. FALTAS O INASISTENCIAS

Conjunto de días de ausencias en un determinado centro de trabajo durante una jornada laboral completa, por parte de un trabajador del que se pensaba iba a asistir, donde se excluye los días que en forma legal, no deberían asistir al trabajo.

En principio, el pago de remuneraciones solo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivo realizado, quedando prohibido el pago por días no laborados, salvo disposición de Ley expresa en contrario o por aplicación de licencia con goce de haber⁽³⁾, de acuerdo con las normatividades vigentes, por convenio colectivo o por decisión unilateral del empleador. A título ilustrativo, a continuación se señalarán algunos permisos dispuesto legalmente con goce de haber:

Descanso por maternidad (98 días en total)

Licencia por paternidad (durante 10 días - Ley N° 30807)

Licencia por adopción (30 días calendario)
Vacaciones (30 días calendario)
Licencia por enfermedad o accidente (máximo de 20 días) ^(*)
Permiso por enfermedad o accidente grave familiar hasta 7 días.
Permiso por citación militar, judicial o policial.
Sindical (30 días naturales)

(*) Si el descanso médico supera los 20 días, el trabajador se convertirá en incapaz temporal, debiendo la empresa pagar al empleado un subsidio por incapacidad temporal, que luego le será reembolsado por EsSalud durante 11 meses y 10 días como máximo.

(*) Hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que haya sufrido accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo (Ley N° 30012).

De otro lado, existen las licencias sin goce de haber que son permisos otorgados por el empleador por un tiempo determinado(4), respecto de los cuales no corresponde el pago de remuneración y tampoco se toman en cuenta para el cómputo de algunos derechos laborales y las utilidades. De la misma manera, existen las inasistencias injustificadas, esto es faltas que no constituyen días de no asistencia al centro de trabajo que conlleva una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por el cual no le corresponde retribución, debiendo descontarse en proporción a los días efectivos de faltas ocurridas. Asimismo, con relación al descanso semanal obligatorio (dominical), según lo dispuesto por el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 713.

Abandono de trabajo

- Las **inasistencias** –faltas injustificadas– al centro laboral, estas califican como un abandono en el trabajo si falta por más de tres (3) días consecutivos, o las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.

Despido Fraudulento por abandono de trabajo

- La Corte Suprema concluyó en la Casación Nº 4735-2017-Lambayeque que el empleador actuó con engaño al ordenar el traslado de sede de un trabajador sin precisar las labores que realizaría o si su remuneración variaría, por lo que la inasistencia estuvo motivada en el desconocimiento de los posibles cambios en sus condiciones.

5. TARDANZAS

Una relación laboral siempre trae una obligación principal del empleador, el pago de una contraprestación por los servicios realizados por el trabajador. Bajo ese supuesto y teniendo en cuenta que la instauración de la jornada de trabajo en el centro de labores y su control es una potestad del empleador, cuando no se haya prestado el servicio corresponderá realizar el descuento(5) de la remuneración del trabajador, el cual podrá ser por días, horas y minutos, ocasionado por las tardanzas y/o inasistencias no justificadas del trabajador hacia su centro de trabajo.

Inclusive, en caso que el trabajador se presente al centro de labores con posterioridad a la hora de ingreso –de no existir periodo de tolerancia–, puede el empleador permitir o no su ingreso, considerando que el permitir el ingreso, el tiempo no laborado por la tardanza, obviamente, no será remunerado.

Licencia por Lactancia

- Se otorga a la madre trabajadora una hora diaria de permiso por lactancia materno y de dos horas en el caso de parte múltiple. (Ley N° 27240).
- Cabe agregar que por concepto de licencia por implementación de lactario, el artículo 9 del Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, dispone que el tiempo de uso del lactario no puede ser inferior a 1 hora.

Impuntualidad reiterada

- Si bien las tardanzas se consideran como faltas leves, la impuntualidad reiterada, respecto de las cuales el empleador, hubieran aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones, pueden dar lugar a que el empleador, haciendo uso de su facultad sancionadora, pueda tomar medidas más drásticas que pueden derivar incluso en el despido por falta grave. (**Inciso h, artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR**).

Casación Laboral N°13768-2016 Lambayeque

- La Corte Suprema estableció las siguientes pautas para que las impuntualidades reiteradas configuren como falta grave regulada por el literal h) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728: (i) el trabajador debe haber actuado en contra de su deber de diligencia, al llegar tarde a su lugar de trabajo; (ii) una conducta reiterada, la misma que se evaluará en cada caso concreto; y (iii) que la reiterancia haya sido acusada previamente por el empleador, mediante sanciones disciplinarias de amonestaciones y suspensiones.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Faltas con y sin goce de haber

Un trabajador percibe una remuneración fija de S/ 2,100 en forma mensual, y durante el periodo junio 2019, el trabajador tuvo un registro de asistencia como sigue: (i) 2 días de faltas injustificadas (días 6 y 7), (ii) 3 días de licencia sin goce de haber (días 19, 20 y 21), y (iii) 2 días de licencia con goce de haber (días 26 y 27)

¿Cómo sería el tratamiento de las ausencias en la determinación de la retribución del mes de junio 2019?

SOLUCIÓN:

Según lo establecido en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR del régimen laboral común, “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)”.

Basados en este concepto, resulta legal que el empleador descuente al trabajador de manera proporcional el periodo equivalente a las tardanzas y a las inasistencias injustificadas, toda vez que durante este el trabajador no prestó servicios al empleador. Sin embargo, atendiendo a las distintas circunstancias existentes, deberán tratarse cada situación de manera distinta, tal como se muestra a continuación:

Faltas injustificadas (6 y 7)	Licencia sin goce de haber (19, 20 y 21)	Días de licencia con goce de haber (26 y 27)
Se descuentan a razón de un treintavo de la remuneración mensual asignada.	Si bien ha existido una comunicación previa con aceptación de la empresa, se debe realizar el descuento en forma similar a las faltas injustificadas.	No se realiza descuento alguno, pues se considera como “día laborado”, al existir aceptación del empleador previo acuerdo con el trabajador.

Efectuado el distingo entre los días de inasistencias en el mes, se determinará el importe del descuento correspondiente, tal como se muestra a continuación:

Situación	Días	Remuneración	Equivalente diario	Descuento	Dominical	Descuento dominical
Falta injustificada	2	2,100	70	140	2.33	5
Licencia sin goce	3	2,100	70	210	2.33	7
				350		12

Conforme con lo anterior el importe de la remuneración que correspondería por el mes de junio 2019, sería la siguiente:

Remuneración mensual	2,100
Menos:	
Falta injustificada	-140
Licencia sin goce de haber	-210
Dominical	-12
Remuneración neta	1,738

Provisión de la planilla de remuneraciones, periodo junio 2019:

----- X -----

62 Gastos de personal y directores		1,894	
621 Remuneraciones			
6211 Sueldos y salarios	1,738		
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271 Régimen de prestaciones de salud	156		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			382
403 Instituciones públicas			
4031 ESSALUD	156		
4032 ONP	226		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar			1,512
411 Remuneraciones por pagar			
4111 Sueldos y salarios por pagar			

x/x

Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de abril.

(*) Remuneración neta de faltas y tardanzas. (**) Se paga íntegro el 10% de la RMV, no afecto a descuentos por faltas y/o tardanzas.

CASO PRÁCTICO

Faltas injustificadas

Una empresa tiene un trabajador que durante el mes de setiembre tuvo faltas injustificadas por 2 días (lunes y martes, 9 y 10 de setiembre). Si se sabe que el trabajador percibe una remuneración mensual ascendente a S/ 4,380 además tiene carga familiar y se encuentra afiliado a la ONP, ¿cómo sería el tratamiento de las faltas

injustificadas en la remuneración del trabajador, considerando una retención de quinta categoría ascendente a S/ 259?

SOLUCIÓN:

De acuerdo a los datos de la consulta nos encontramos ante un trabajador que durante el mes de setiembre tuvo faltas injustificadas a su centro de trabajo, es decir, sin sustento; por lo que la empresa deberá realizar el descuento en su remuneración mensual.

A continuación veamos el cálculo del descuento por las faltas (2 días):

Falta	=	Remuneración mensual	/	30	x	2
Falta	=	4,380	/	30	x	2
Falta	=	292				

Descuento por falta en forma proporcional por su día dominical

Cuando el trabajador tiene faltas injustificadas pierde 1/30 de su remuneración diaria multiplicado por los días que inasistió durante el mes

Descuento proporcional	=	(Remuneración mensual	/	30)	/	30	x	2
Descuento proporcional	=	(4,380	/	30)	/	30	x	2
Descuento proporcional	=	9.73						

Consecuencia de lo anterior, a continuación se calculará el importe de la remuneración efectiva que le corresponde al trabajador

Detalle	S/
Remuneración mensual	4,380.00
Menos:	
Faltas injustificadas	-292.00
Proporción días de descanso	-9.73
Total	4,078.27
Asignación familiar(*)	93.00
Remuneración neta	4,171.27

(*) Se paga íntegro el 10% de la RMV, no afecto a descuentos por inasistencias y/o tardanzas

Sin perjuicio de lo anterior, en la planilla del trabajador por el periodo setiembre del 2019, se debe declarar los días de inasistencias no justificadas, los días de licencia sin goce de haber, los días de licencia con goce de haber, las tardanzas y el descuento en forma proporcional de los días de descansos remunerados (dominical), siendo el registro contable de su retribución el siguiente:

----- X -----			
62 Gastos de personal y directores		4,546	
621 Remuneraciones			
6211 Sueldos y salarios(*)	4,078		6216
6216 Asignación familiar(**)	93		
622 Otras remuneraciones			
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271 Régimen de prestaciones de salud	375		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público			
de pensiones y de salud por pagar			1,176
401 Gobierno nacional			
4017 Impuesto a la renta			
40173 Renta de quinta categoría(***)	259		
403 Instituciones públicas			
4031 ESSALUD	375		
4032 ONP	542		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar			3,370
411 Remuneraciones por pagar			
x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de setiembre.			
----- X -----			

(*) Remuneración neta de faltas y tardanzas.

(**) Se paga íntegro el 10 % de la RMV, no afecto a descuentos por faltas y/o tardanzas.

(***) Según dato.

MODELOS

CONVENIO DE DESCUENTOS AUTORIZADOS POR PÉRDIDAS OCASIONADAS A LA EMPRESA

Conste por el presente documento el Convenio de Descuentos Autorizados de Remuneraciones y Beneficios Sociales que según lo establecido por el artículo 6 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR., celebran por una parte identificada con R.U.C. N° debidamente representada por su Sr. identificado con DNI N° según poder registrado en la partida electrónica N° a quien en adelante se le denominará EL EMPLEADOR y de otra parte el Sr. identificado con DNI N° domiciliado en quien se desempeña como a quien en adelante se le denominará EL TRABAJADOR, bajo los términos siguientes:

ANTECEDENTES:

PRIMERA.- EL EMPLEADOR es una persona jurídica cuya actividad principal es EL EMPLEADOR tiene como política empresarial otorgar a sus trabajadores las condiciones de trabajo (herramientas de trabajo, uniformes, etc.) que requieran para la correcta prestación de sus servicios. Asimismo, EL EMPLEADOR, previa solicitud de los trabajadores, pueden otorgar préstamos dinerarios a estas personas. EL TRABAJADOR ingresó a prestar servicios para EL EMPLEADOR en virtud de un contrato de trabajo (a plazo indefinido/sujeto a modalidad) celebrado el día con la finalidad de desempeñarse en el puesto de trabajo denominado

OBJETO DEL CONVENIO:

SEGUNDA.- En virtud del presente convenio y según lo dispuesto por el artículo 6 del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR. EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, libre y voluntariamente convienen lo siguiente:

- En caso EL TRABAJADOR extravié, averíe o pierda por dolo o negligencia, alguna de las condiciones de trabajo (herramientas de trabajo, uniformes, etc.) otorgados por EL EMPLEADOR para la prestación de sus servicios. EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que descuente de su remuneración mensual y beneficios sociales el monto necesario para reparar o restituir el bien afectado.

Una vez que se haya valorizado el costo de reparación o restitución del bien otorgado como condición de trabajo, EL TRABAJADOR, libre y voluntariamente, se compromete a suscribir una letra de cambio en favor de EL EMPLEADOR por el monto necesario para la reparación de dichos bienes.

EL EMPLEADOR se compromete a entregar dicha letra de cambio a EL TRABAJADOR cuando haya cumplido con cancelar el íntegro de la reparación del bien otorgado como condición de trabajo.

EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR podrán acordar el monto y la periodicidad del descuento de las remuneraciones y beneficios sociales de EL TRABAJADOR.

- En caso EL TRABAJADOR solicite algún préstamo dinerario a EL EMPLEADOR, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que descuente de su remuneración mensual y beneficios sociales el monto necesario para cancelar dicha deuda.

Al momento que EL EMPLEADOR otorgue el préstamo dinerario a EL TRABAJADOR, EL TRABAJADOR se compromete, libre y voluntariamente, a suscribir una letra de cambio a favor de EL EMPLEADOR por

el monto otorgado como préstamo por EL EMPLEADOR Esta letra de cambio será entregada a EL TRABAJADOR cuando haya cumplido con cancelar el íntegro de la deuda pendiente con EL EMPLEADOR.

EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR deberán acordar por escrito el monto y la periodicidad del descuento de las remuneraciones y beneficios sociales de EL TRABAJADOR.

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

TERCERA.- De producirse, por cualquier motivo, la extinción del vínculo laboral entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR y este último no haya cumplido con reparar o restituir el bien entregado por EL EMPLEADOR como condición de trabajo para la correcta prestación de sus servicios, o no haya cumplido con cancelar la deuda originada por el préstamo dinerario otorgado en su favor por EL EMPLEADOR, en los términos señalados en la cláusula segunda del presente convenio, EL TRABAJADOR, libre y voluntariamente, autoriza a EL EMPLEADOR a descontarle de su liquidación de beneficios sociales el monto necesario para cancelar el íntegro de la deuda que mantiene.

EJECUCIÓN DE LA LETRA DE CAMBIO:

CUARTA.- De ser el caso que, habiéndose efectuado los descuentos señalados en las cláusulas segunda y tercera del presente convenio EL TRABAJADOR no cumpla con cancelar el íntegro de la deuda mantenida con EL EMPLEADOR, este se reserva el derecho de ejecutar la letra de cambio suscrita por EL TRABAJADOR de acuerdo a las disposiciones pertinentes del Código Civil y del Código Procesal Civil.

Conste el presente documento por duplicado, a los días de del 20

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

**CONVENIO DE DESCUENTOS POR PAGO DE PRESTAMO
OTORGADO POR LA EMPRESA AL TRABAJADOR**

Conste por el presente documento, el Convenio de Pago por Prestamos que celebran de una parte con R.U.C. debidamente representada por su
.... identificado con DNI N° domiciliada en quien será denominada LA EMPRESA y, de otra parte, el Sr. identificado con DNI N°
domiciliado en trabajador de LA EMPRESA que se desempeña bajo el cargo de
..... quien será denominado como EL DEUDOR; partes que han acordado lo siguiente:

ANTECEDENTES:

PRIMERA.- LA EMPRESA tiene como política apoyar económicamente, dentro de sus posibilidades y situación financiera, a sus trabajadores en su desarrollo profesional, así como en sus necesidades económicas derivadas del ámbito personal. Debido a ello, LA EMPRESA previa evaluación de su presupuesto y mérito y desempeño del trabajador, otorga prestamos dinerarios a sus trabajadores.

OBJETO DEL CONVENIO:

SEGUNDA.- EL DEUDOR ha solicitado a LA EMPRESA se sirva a otorgarle un préstamo dinerario por la suma de S/ (.....) debido a habiendo sido concedido dicho préstamo, tal como se puede apreciar del (*documento donde se formaliza el préstamo*).

MODALIDADES DE PAGO:

TERCERA.- LA EMPRESA y EL DEUDOR acuerdan, en forma voluntaria sin ningún tipo de presión, que las modalidades de pago de la deuda a la que se ha hecho referencia en la cláusula anterior, son, en forma sucesiva, las siguientes:

EL DEUDOR en forma voluntaria, autoriza a LA EMPRESA a efectuar el descuento del % de su remuneración mensual neta, a fin de cancelar la deuda contraída con LA EMPRESA a la cual se ha hecho referencia en la cláusula anterior, hasta que se cumpla con el pago del monto total del préstamo otorgado. A la fecha de celebración del presente convenio, el referido porcentaje asciende a la suma de S/ la cual será modificada en caso se incremente la remuneración de EL DEUDOR.

En caso se extinga el vínculo laboral entre EL DEUDOR Y LA EMPRESA, y las retenciones efectuadas sobre las remuneraciones de EL DEUDOR no hayan sido suficientes para cancelar la deuda a la que se hace referencia en la cláusula segunda del presente convenio, EL DEUDOR, voluntariamente, autoriza a LA EMPRESA para que, al momento de efectuar su liquidación de beneficios sociales, realice los descuentos necesarios a fin de cancelar el saldo de la deuda contraída por el préstamo otorgado.

LETRAS DE CAMBIO:

CUARTA.- Sin perjuicio a lo expuesto en la cláusula tercera del presente convenio, EL DEUDOR, a fin de garantizar el pago del saldo que pudiera encontrarse pendiente de la deuda contraída con LA EMPRESA, a pesar de haberse llevado a cabo las retenciones establecidas en la cláusula tercera del presente convenio, se compromete a firmar, al momento de suscripción del presente convenio, una letra de cambio en favor de LA EMPRESA, la cual será ejecutada en caso de incumplimiento del pago del antes indicado saldo.

Hecho en dos ejemplares de un mismo tenor y para un solo efecto, que se firman en la ciudad de a los días del mes de del año 20....

LA EMPRESA

EL DEUDOR

(1) El AFPnet permite al empleador preparar en forma automática las planillas de todas las AFP, presentarlas directamente a través de internet y pagar los aportes previsionales (mediante cargo a una cuenta del empleador en uno de los bancos autorizados), para lo cual el empleador introduce un archivo Excel. Cabe indicar que las planillas enviadas a las AFP tienen el efecto de una Declaración sin Pago (DSP), por lo tanto, en caso de ser enviadas oportunamente (hasta el quinto día hábil del mes de pago), estarán afectas a intereses reducidos durante los 30 días útiles siguientes.

(2) Para el Tribunal Fiscal, en esta resolución que no es precedente de observancia obligatoria, los intereses provienen del incumplimiento de la recurrente de efectuar los pagos por aporte a la AFP en el plazo establecido por lo que no se encuentran vinculados con la generación de la renta gravada o mantenimiento de su fuente, es decir, estos intereses provienen de la omisión de pagar oportunamente los aportes retenidos a sus trabajadores que debía efectuar por cuenta de aquellos, independientemente del motivo que la ocasionó.

(3) Las licencias laborales son permisos que otorga el empleador a su trabajador y que se basan en la suspensión temporal imperfecta del contrato de trabajo por alguna circunstancia específica

(4) Cabe precisar que no constituyen un derecho laboral, siendo potestad del empleador otorgar dicha licencia.

(5) Si bien es cierto que las inasistencias y/o tardanzas, representa un descuento a la remuneración mensual del trabajador, al concepto de pago de “asignación familiar” –10 % de la Remuneración Mínima Vital– no le alcanza, teniendo en cuenta que la asignación familiar se encuentra regulada por la Ley Nº 25129.

CAPÍTULO VI

DEUDAS DEL PERSONAL, ACCIONISTAS (O SOCIOS) Y DIRECTORES

1. PRÉSTAMOS

Cuando los trabajadores necesitan acceder a un financiamiento, suelen recurrir a sus empleadores, los cuales considerando sus posibilidades económicas y su voluntad, pueden acceder voluntariamente a concederles tal financiación. En este sentido, el préstamo al personal se presenta cuando el empleador brinda dinero, como consecuencia de la aprobación de una solicitud formal, de preferencia por escrito, indicando el motivo, el monto y forma de pago.

Cabe señalar que los requisitos para conceder el préstamo, los establece el propio empleador, debiendo precisarse que no es obligación del empleador otorgar el préstamo, sin embargo, de hacerlo se deberá celebrar un contrato de préstamo o mutuo, en el cual se consignará las condiciones contractuales respectivas, como monto del préstamo, fecha de devolución, pagos adicionales, así como la autorización expresa del trabajador que le sean descontados de sus ingresos, las cuotas que permitan materializar la devolución parcial del préstamo. En este sentido, tendrá que haber sido contemplado en el contrato que el trabajador autoriza previa y expresamente que le sean descontados de sus ingresos una porción de estos en proporción al referido cronograma de pagos (ver modelo N° 1). En la práctica laboral se denomina “descuento por planilla”.

MODELO N° 1

CLÁUSULA: EL TRABAJADOR autoriza previa y expresamente que el **EMPLEADOR** descuente periódicamente de la remuneración mensual los importes que han sido detallados en el cronograma establecido en el presente contrato.

Ahora bien, la razonabilidad nos dice que, a efectos de la devolución del préstamo, no solamente podrá ser afectada la remuneración mensual del trabajador, sino también sus beneficios sociales, empero, siempre que haya sido expresamente autorizado por él. Lo habitual es únicamente la remuneración y demás ingresos regulares del trabajador, pues son aquellos que se perciben frecuentemente.

Mención aparte merece la compensación por tiempo de servicios (CTS), pues el artículo 40 de la norma que regula el beneficio (Decreto Supremo N° 001-97- TR) dispone que los depósitos y sus intereses pueden garantizar préstamos del empleador o adelantos de remuneración (entre otros casos) solamente hasta el cincuenta por ciento (50 %) del beneficio. Esta afectación en garantía, autorizada voluntariamente por el trabajador, presupone que el empleador solamente cobrará su crédito directamente de los citados depósitos cuando el trabajador no pague voluntariamente la deuda. Tiene similar naturaleza que una garantía prendaria. En estos casos, el empleador debe comunicar al depositario del beneficio (entidad financiera) que la acreencia está garantizada justamente con la CTS que aquel tiene en depósito, para lo cual deberá adjuntar copia del documento que acredite la garantía a efectos del control respectivo.

¿Qué pasa si el trabajador deja de laborar por renuncia o despido?

- Si aún tiene un préstamo por pagar, ese monto se le descuenta de su liquidación, ya sea de sus vacaciones truncas o pendientes y gratificaciones truncas, sin embargo, no se puede descontar de la CTS.

b. Característica del mutuo

Conforme con el artículo 1648 del Código Civil, el contrato de mutuo o préstamo de consumo, es un acuerdo por el cual el acreedor llamado Mutuante, se obliga a entregar en préstamo una suma determinada de dinero o bienes consumibles denominados en su cantidad, calidad y especie a favor del Mutuatario, quien se obliga a devolver en un plazo convenido, otros bienes en igual cantidad, calidad y especie.

Si bien es cierto, el contrato de mutuo por su naturaleza es oneroso y, por ende, genera para la persona que se obliga a entregar una suma de dinero (mutuante) una renta que le retribuye por el uso del dinero, y para la persona que recibe el dinero (mutuatario - trabajador) un gasto financiero; puede pactarse en contrario.

En este sentido, salvo pacto expreso en contrario, el mutuatario debe pagar los intereses convenidos, y a falta de convenio se pagarán intereses legales.

¿Necesariamente los préstamos generan intereses?

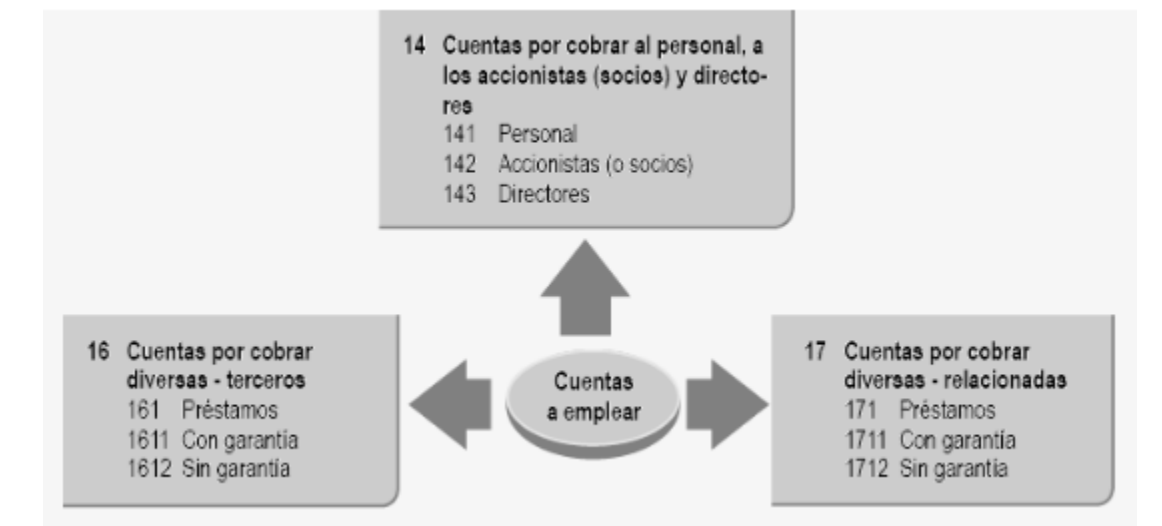
- No existe norma alguna que establezca que en caso el empleador otorgue un préstamo deba cobrar un interés, sin embargo, deberá tenerse presente que para efectos del Impuesto a la Renta, existen los intereses presuntos.

b. Registro contable de los préstamos otorgados

Cabe señalar que dado que, para una parte representa una obligación contractual de entregar efectivo en el futuro, y para la otra parte, el derecho de cobro, no encontramos frente a un instrumento financiero, tal como lo establece el párrafo 1 de la NIC 32 Instrumentos Financieros Presentación e Información a Revelar; siendo que el derecho de cobro por parte del mutuante (empleador) debe reconocerse como un activo.

Ahora bien, a efecto del registro de la operación es importante señalar que la cuenta a emplear dependerá de quién es el mutuuario (trabajador), con derecho a recibir los fondos y la obligación de restituirlos.

Si bien en términos generales, los mutuatarios pueden clasificarse en: (i) relacionados(1), y (ii) no relacionados o los demás, a continuación se muestra la clasificación de las siguientes cuentas posibles para registrar el préstamo, según el PCGE:



Conforme con lo anterior, en el caso de préstamos al personal se efectuará el registro en la Cuenta 14, específicamente en la subdivisionaria de personal (141).

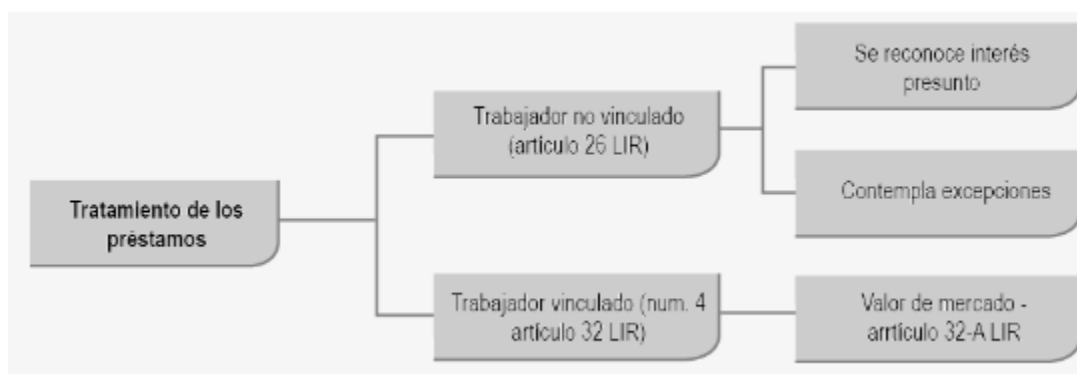
Sobre el particular debe tenerse claro que el concepto de relacionado, definido en la NIC 24 Información a revelar sobre partes relacionadas, no es coincidente con el término vinculado empleado para fines del Impuesto a la Renta, toda vez que no necesariamente coinciden con los supuestos señalados en el artículo 24 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta(2).

c. Bancarización

Respecto a lo anterior, es importante destacar que conforme con el artículo 3 del D.S. N° 150-2007-EF se encuentra sujeto al uso de medios de pago cuando se entregue o devuelva montos de dinero por concepto de mutuos de dinero, sea cual fuera el monto del referido contrato. En este orden de ideas, siendo los contratos de mutuos aquellos contratos en los que una persona se obliga a la entrega de una determinada cantidad de dinero a cambio que se le devuelva, queda claro que en la operación consultada existe la obligación de utilizar medios de pago.

d. Renta ficta para efectos del Impuesto a la Renta

Independientemente de que se hubiera estipulado expresamente que el préstamo no devengará intereses o se hubiera estipulado una tasa, para efectos tributarios se considera la existencia de un interés presunto, el cual se encuentra contemplado en el artículo 26 y en el numeral 4 del artículo 32 de la Ley del Impuesto a la Renta, dependiendo de la existencia o no de vinculación entre la empresa (empleador) y el trabajador beneficiario del préstamo.



El artículo 26 de la LIR, respecto de préstamos entre partes no vinculadas, señala que para los casos de operaciones que implique mutuo dinerario, se presume, salvo prueba en contrario constituida por los libros de contabilidad del deudor, que todo préstamo en dinero, cualquiera sea su denominación, naturaleza o forma o razón, devenga un interés no inferior, tal como se señala a continuación:

En moneda nacional: Se aplica la tasa activa de mercado promedio mensual en moneda nacional (TAMN) que publique la Superintendencia de Banca y Seguros.

En moneda extranjera: Tasa promedio de depósito a seis (6) meses del mercado interbancario de Londres del último semestre calendario del año anterior.

En el caso de préstamos en moneda nacional, la Administración emitió la Directiva N° 026-2000/SUNAT (15.08.2000), que precisó el procedimiento de cálculo de tasa activa de mercado promedio mensual en moneda nacional, a que se refiere el artículo 26 de la Ley del Impuesto a la Renta; según la cual a partir de lo dispuesto sobre cálculo de intereses dispuesto por el literal D de la Circular N° 009-2000-EF/90, y las fórmulas a utilizar detalladas en el Oficio de la SBS N° 4610-2000, la fórmula a emplear para determinar la tasa de interés de un periodo de n días a una fecha t es la siguiente:

$$\text{Interés} = (FAt / FAt-n) - 1$$

De otro lado, para préstamos en moneda extranjera, para determinar la tasa aplicable en función de la tasa del mercado interbancario de Londres, se debe considerar la siguiente información:

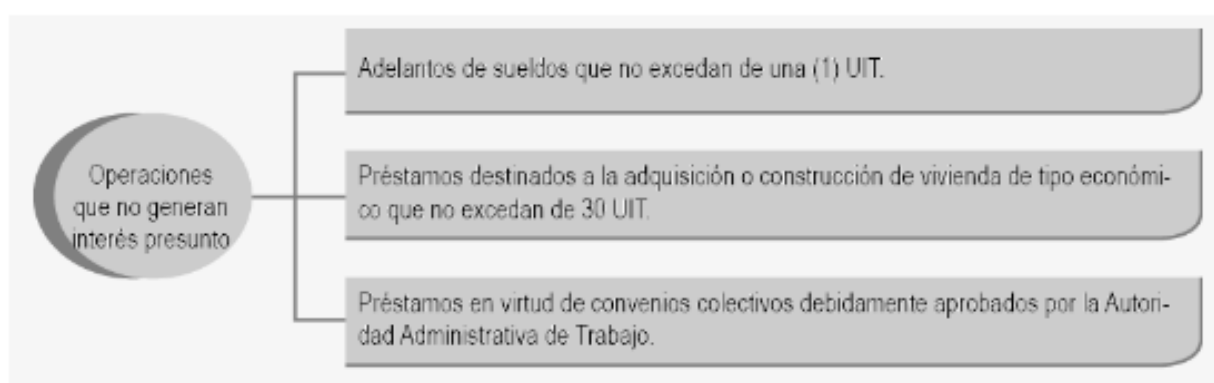
Último semestre	Promedios	
	2017	2018
Julio	1,457 %	2,520 %
Agosto	1,454 %	2,520 %
Septiembre	1,473 %	2,569 %
Octubre	1,542 %	2,687 %
Noviembre	1,626 %	2,864 %
Diciembre	1,768 %	2,889 %

Fuente: <https://es.global-rates.com/tipos-de-interes/libor/dolar-usa/2018>

Conforme con lo anterior, para el ejercicio 2019 se debe considerar que la tasa promedio de depósito a seis meses del mercado interbancario de Londres del último semestre del ejercicio 2018 se determina de la siguiente forma:

$$\frac{2.520 + 2.520 + 2.569 + 2.687 + 2.864 + 2.889}{6} = 2.675 \%$$

Préstamos que se exceptúan de la aplicación de los intereses presuntos (operaciones con no vinculados):



Cabe señalar que en el caso de que el adelanto de sueldos o el préstamo destinado a la adquisición o construcción de vivienda de tipo económico(3) exceda los topes señalados, conforme con el inciso e) del artículo 15 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, la presunción de intereses operará por el monto total del préstamo.

De existir vinculación entre las partes (cuando una de ellas participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra) le resultaría aplicable el artículo 32-A de la LIR, esto significa que se tendrá que tener en cuenta las normas de precio de transferencia, a fin de determinar la renta presunta de la persona que entrega los fondos.

Entre los métodos internacionalmente aceptados se encuentra el Método de Precio Comparable No Controlado, que según la misma norma consiste en determinar el valor de mercado de bienes y servicios entre partes vinculadas considerando el precio o el monto de las contraprestaciones que se hubieran pactado con o entre partes independientes en operaciones comparables. Agrega el inciso h) del anotado artículo 32-A de la anotada ley que para la interpretación de lo dispuesto en este artículo, serán de aplicación las Guías sobre Precios de Transferencia para Empresas

Multinacionales y Administraciones Fiscales, aprobadas por el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, en tanto las mismas no se opongan a las disposiciones aprobadas por esta Ley.

A su vez, a efectos de determinar si las transacciones son comparables de acuerdo con lo establecido en el inciso d) del artículo 32-A de la Ley, dispone el literal a) del numeral 1 del artículo 110 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado mediante Decreto Supremo N° 122-94-EF, que se tendrá en cuenta las características de las operaciones, incluyendo en el caso de transacciones financieras, elementos tales como: (i) El monto del principal; (ii) Plazo o periodo de amortización; (iii) garantías; (iv) solvencia del deudor; (v) tasa de interés; (vi) monto de las comisiones; (vii) calificación del riesgo; (viii) país de residencia del deudor; (ix) moneda; (x) fecha; y (xi) cualquier otro pago o cargo, que se realice o practique en virtud de las mismas.

Conforme con la Sección 4 Métodos en materia de precios de transferencia del Anexo – Notas Explicativas de Legislación en Materia de Precios de Transferencia – Propuesta de Enfoque(4), se tiene que aunque en teoría el Método del Precio Libre Comparable se puede utilizar para todo tipo de operaciones, el grado de comparabilidad de los productos requerido para poder aplicarlo de manera suficientemente fiable es particularmente elevado, ya que cualquier diferencia en las características del producto puede tener un impacto significativo sobre el precio de la operación, y no siempre es posible hacer ajustes de comparabilidad suficientemente fiables que eliminen dichas diferencias. Cuando no se dispone de comparables internos, el método del precio libre comparable es el más apropiado para determinar el precio en libre competencia para a) la venta de materias primas negociadas en el mercado libre, siempre y cuando la operación vinculada y la o las operaciones no vinculadas y comparables se lleven a cabo en circunstancias comparables, y en concreto en el mismo nivel del proceso de comercialización (por ejemplo, venta a una empresa de producción secundaria o de montaje, a un distribuidor, a un minorista, etc.), y b) algunas operaciones financieras corrientes, tales como préstamos de dinero. El precio de mercado para este tipo de operaciones (como los precios de materias primas o las tasas de interés) suele ser información de dominio público.

De lo anterior, se aprecia que en el Método del Precio Libre Comparable o Método del Precio Comparable No Controlado, cuando no se dispone de comparables internos, resulta apropiado, entre otros, para las operaciones de préstamo dinerario,

utilizar como comparable las tasas de interés que son por lo general información de dominio público.

Mediante el Método de Precio Comparable No Controlado se compara el precio pactado en una operación entre vinculados con el precio de un bien o servicio idéntico o de características similares en una operación entre personas o entidades independientes en circunstancias comparables, efectuando, si fuera preciso, las correcciones necesarias considerando las particularidades de la operación.

Conforme con la Guía práctica para afrontar las dificultades asociadas con la falta de comparables en los análisis de precios de transferencia⁽⁵⁾ el Método de Precio Libre Comparable (PLC) se aplica con mayor frecuencia, entre otras, a operaciones financieras (por ejemplo, en la fijación de tipos de interés para préstamos y comisiones de garantía); señalando el punto 3.2 que cualquier fuente de información puede ser aceptable, siempre que conduzca a datos financieros y comerciales fidedignos para los análisis de precios de transferencia, y si bien hay dos grandes categorías de comparables: los internos y los externos; no existe una jerarquía entre comparables internos y externos, debiendo buscarse los comparables más fiables disponibles.

Agregan los puntos 3.2 y 3.3 de la citada guía que la fuente de información más habitual sobre comparables externos son las bases de datos comerciales y, por lo general, contienen información derivada de procesos que admiten la divulgación pública de su contenido, como por ejemplo de las cuentas auditadas de sociedades requeridas por servicios societarios, mercantiles o financieros, o por otros reguladores, y pueden abarcar un gran número de sectores y empresas. Asimismo, indica que en ausencia de otra información, como cuando un contribuyente no quiere (o no puede) proporcionar información sobre condiciones contractuales concretas, puede ser razonable utilizar publicaciones sobre este tipo de información o precios de bolsa cotizados como punto de partida para averiguar qué condiciones se aplicaron en operaciones similares en esa misma época; siendo solo pertinente cuando el método de precio libre comparable sea el más apropiado.

Finalmente, en el punto 5.1 de la aludida guía se señala que los propios ajustes de comparabilidad pueden introducir complejidad adicional y subjetividad potencial, por lo que solo deberían realizarse si se espera que aumenten la fiabilidad de los resultados, y no deberían aplicarse automáticamente sin tener en cuenta los hechos y las circunstancias aplicables; concluyendo que es importante considerar si un ajuste de comparabilidad podría mejorar la fiabilidad de la comparación o si los resultados no ajustados (aunque imperfectos) proporcionarán mayor fiabilidad.

De lo anterior, se desprende que no siempre resulta necesario efectuar ajustes de comparabilidad, siendo solo necesarios cuando aumenten la fiabilidad de los resultados, siendo válidos incluso aquellos que no contienen ajustes siempre que proporcionen una mayor fiabilidad.

Informe N° 119-2008-Sunat-2B0000

- Tratándose de préstamos de dinero entre partes vinculadas domiciliadas en los que no se pactan intereses, deben aplicarse las normas de precio de transferencia reguladas por el artículo 32-A del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta a fin de determinar el valor de mercado de dichas transacciones.

RTF N° 05608-1-2017

- Se indicó que no resultaba procedente la tasa empleada por la Administración en una operación entre vinculados, dado que no llevó a cabo un análisis para cada transacción considerando las características de las operaciones, funciones o actividades económicas, los términos contractuales, las circunstancias económicas o de mercado, existencia o no de garantías, solvencia y calificación crediticia.

1.1. Aplicación práctica contable

CASO PRÁCTICO

Préstamo otorgado al trabajador de la empresa

Con fecha 2 de mayo de 2018, la empresa otorga un préstamo por el importe ascendente a S/ 20,000 (sin intereses), a uno de sus trabajadores (no vinculado) que tiene una remuneración fija ascendente a S/ 11,000, por el plazo de 4 meses; acordando con el trabajador expresamente en el contrato de mutuo que se descontaría el préstamo vía planilla.

¿Cómo sería el tratamiento contable por la entrega de los fondos al trabajador por préstamos y cómo se contabilizaría el descuento que se efectuaría en el mes de junio (primera cuota de devolución)?

SOLUCIÓN:

En este caso, el importe entregado por la empresa en calidad de préstamo debe reconocerse como un derecho de cobro, toda vez que se espera recuperar vía descuento en las remuneraciones en los meses siguientes, por lo tanto deberá reconocerse como un instrumento financiero tal como se muestra en el asiento siguiente:

----- X -----			
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores		
141	Personal	20,000	
1411	Préstamos		
10	Efectivo y equivalentes de efectivo		20,000
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		
x/x			
Por el préstamo otorgado al trabajador.			
----- X -----			

De acuerdo a lo solicitado, al momento de efectuar la provisión de la planilla de junio 2019, se considera los descuentos establecidos, según el registro siguiente:

----- X -----			
62	Gastos de personal y directores		12,091
621	Remuneraciones		
6211	Sueldos y salarios	11,000	
6216	Asignación familiar	93	

627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271	Régimen de prestaciones de salud	998	
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores		5,000
141	Personal		
1412	Adelanto de remuneraciones		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público		
	de pensiones y de salud por pagar		3,909
401	Gobierno nacional		
4017	Impuesto a la renta		
40173	Renta de quinta categoría ^(*)	1,469	
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	998	
4032	ONP	1,442	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		3,182
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar		
4116	Asignación familiar		

x/x Por la remuneración del mes de junio, deducido la amortización del préstamo otorgado.

----- x -----

(*) Importe supuesto

De otro lado, toda vez que la empresa ha acordado con su trabajador que el préstamo otorgado no generará una retribución en favor del empleador, no se reconocerá para efectos financieros, durante el plazo del préstamo ingreso financiero alguno.

No obstante lo anterior, para efectos de determinar la renta neta del Impuesto a la Renta del ejercicio 2018, la empresa deberá considerar que el préstamo otorgado al trabajador generará una renta ficta, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley del Impuesto a la Renta, para lo cual se deberá efectuar el siguiente cálculo considerando que el préstamo se efectuó en moneda nacional:

Inicio	Fin	Saldo inicial (1)	Saldo Final	FAt	FAIn	Interés (%) (2)	Interés (1) X (2)
02/05/2018	31/05/2018	20,000	15,000	3,965.15403	3,923.33838	1.06581809 %	213.16
01/06/2018	30/06/2018	15,000	10,000	4,008.96426	3,965.15403	1.10488091 %	165.73
01/07/2018	31/07/2018	10,000	5,000	4,054.64492	4,008.96426	1.13946289 %	113.95
01/08/2018	31/08/2018	5,000	0	4,101.32414	4,054.64492	1.15125297 %	57.56
Total de intereses presuntos (\$/)							550.40

2. ADELANTO DE REMUNERACIONES

Una alternativa al préstamo la constituye el adelanto de remuneraciones, el cual consiste en el importe entregado a cuenta de la remuneración mensual a percibir, esto es cuando el trabajador solicita que se le adelante un importe que no es significativo con relación a sus ingresos.

En este sentido, se puede definir al adelanto de remuneración a aquella solicitud efectuada por el trabajador a fin de tener parte de su sueldo con anterioridad a la oportunidad en la que le corresponde el pago.

A estos efectos, se entiende que el importe que puede solicitar el trabajador como adelanto no debería ser un importe tal que cuando se le descuenta se quede sin liquidez.

El adelanto de remuneraciones corresponde y se considera como concepto deducible del monto a pagar en la boleta del mes a ser liquidado.

Cabe indicar que el importe entregado “adelanto” debe realizarse en proporción a la remuneración mensual pactada, de modo que no exceda del importe entregado por este concepto. Asimismo, es importante señalar que la legislación laboral no establece obligación ni tampoco impide al empleador que efectúe adelantos a los trabajadores.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Caso: Adelanto de sueldo

Una empresa en el mes de junio recibe una solicitud de adelanto de remuneraciones de uno de sus trabajadores con carga familiar por el importe de S/ 2,500 y se sabe que su remuneración mensual asciende a S/ 6,250. ¿Cómo sería el tratamiento contable del adelanto y el asiento contable de la provisión de la planilla de remuneración del trabajador del mes de junio?

Dato adicional:

El trabajador se encuentra afiliado a la ONP

El Impuesto a la Renta de quinta categoría asciende a S/ 588.

SOLUCIÓN:

De acuerdo con los datos, el importe entregado en calidad de adelanto de remuneración debe reconocerse como un derecho de cobro, tal como se muestra en el asiento siguiente:

----- X -----

14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores

141 Personal

1412 Adelanto de remuneraciones

10 Efectivo y equivalentes de efectivo

104 Cuentas corrientes en instituciones financieras

1041 Cuentas corrientes operativas

2,500	
	2,500

x/x Por el adelanto de sueldo otorgado al trabajador.

----- X -----

De acuerdo a lo solicitado, al momento de efectuar la provisión de la planilla de junio 2019, se considera los descuentos establecidos, según el registro siguiente:

----- X -----				
62	Gastos de personal y directores		6,914	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	6,250		
6216	Asignación familiar	93		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	571		
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios), directores y gerentes^(*)			2,500
141	Personal			
1412	Adelanto de remuneraciones			
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			1,984
401	Gobierno nacional			
4017	Impuesto a la renta			
40173	Renta de quinta categoría ^(**)	588		
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	571		
4032	ONP	825		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			2,430
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			
4116	Asignación familiar			

x/x Por el adelanto de sueldo otorgado al trabajador.

----- X -----

(*) Adelanto de remuneraciones

(**) Monto del dato

Finalmente, cuando se cancele la remuneración al trabajador, se efectuará el siguiente asiento para cancelar la obligación de la empresa:

----- X -----		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	2,430	
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar		
4116 Asignación familiar		
10 Efectivo y equivalentes de efectivo		2,430
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041 Cuentas corrientes operativas		
x/x Por la cancelación de la remuneración del mes de junio.		
----- X -----		

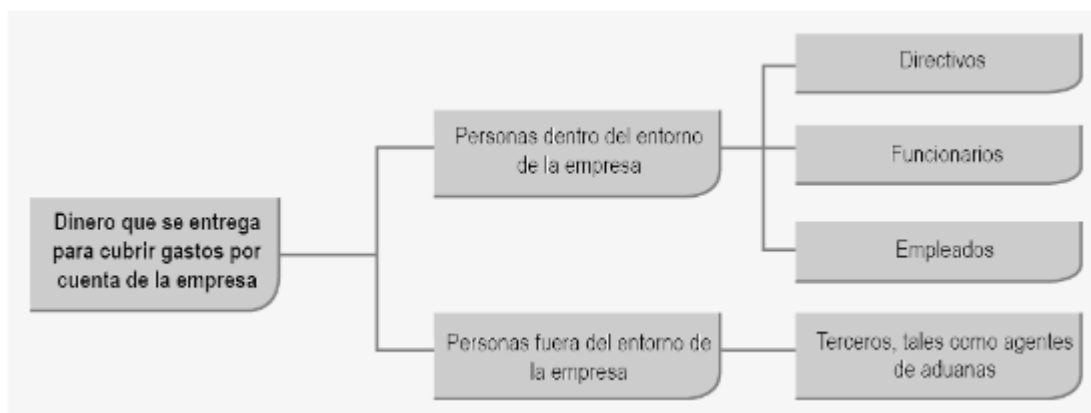
3. ENTREGAS A RENDIR CUENTA

Las sumas entregadas a directivos y personal de la empresa o a terceros ajenos a la empresa para cubrir gastos, por cuenta de esta, constituyen para la empresa que las otorga un derecho que se extingue en la oportunidad en la cual, el funcionario, trabajador o tercero cumple con cancelar las obligaciones indicadas por la empresa con el dinero confiado a su cuidado y/o cuando se restituyen tales fondos.

De otro lado, según los términos y definiciones contenidas en el Plan Contable General Empresarial, las entregas a rendir cuenta corresponden al dinero entregado a directivos, funcionarios y empleados, principalmente para cubrir gastos por cuenta de la empresa, tales como viajes, alojamiento, entre otros, de acuerdo con la política implementada por aquella.

3.4. Cuentas a emplearse en las entregas a rendir cuenta

Por su naturaleza, estas entregas se registran como activos, dependiendo de la persona que recibe estos fondos, tal como se muestra en el siguiente cuadro:



Atendiendo a ello, el Plan Contable General Empresarial (PCGE) ha dispuesto que el registro de las sumas entregadas se efectúe en las cuentas 14, 16 y 17, tal como a continuación se muestra:

a. Si el dinero es entregado a personas dentro del entorno de la empresa

Las cuentas a emplearse cuando se encargan fondos a personas que están dentro de la esfera interna de una empresa son las siguientes:

141 Personal	• 1413 entregas a rendir cuenta
143 Directores	• 1433 entregas a rendir cuenta

b. Si el dinero es entregado a cualquier tercero o relacionado

Si por el contrario, los fondos se entregan a otra entidad, las cuentas a emplear serían las siguientes:

169 Otras cuentas por cobrar diversas	• 1691 entregas a rendir cuenta a terceros
179 Otras cuentas por cobrar diversas	• 1791 entregas a rendir cuenta a relacionados ¹⁹

(*) Divisionaria creada.

APLICACIÓN PRÁCTICA CONTABLE

CASO PRÁCTICO

Entregas a rendir cuentas por viáticos

En el mes de julio, el gerente de logística de una empresa que se dedica a la distribución de conservas de frutas y verduras orgánicas, cuya oficina

principal está en Lima, viaja a la ciudad de Cajamarca para verificar la organización y el cumplimiento de los controles internos del local que la empresa posee en dicha ciudad por un periodo de tres días. Para realizar tales actividades de organización y control, se le entrega la suma de S/ 2,000.

Luego de cumplidas las actividades antes indicadas, de regreso en Lima, efectúa la siguiente rendición de cuentas:

Concepto	S/
Pasaje aéreo	550
Hospedaje	750
Alimentación	160
Movilidad local (sin comprobante)	60
Total	1,520

¿Cómo se deberán efectuar los registros contables por la suma entregada, la rendición de cuenta y la restitución de los fondos no utilizados por parte del

gerente?

SOLUCIÓN:

Cuando se produce la entrega de los fondos al gerente de logística para el cumplimiento de sus funciones en una plaza distinta en la que se ubica la oficina principal, se debe reconocer un activo, tal como se muestra a continuación:

----- x -----

14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores

141 Personal

2,000

1413	Entregas a rendir cuenta		
10	Efectivo y equivalentes de efectivo		2,000
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		

x/x

Entrega de fondos al gerente de logística.

----- X -----

La rendición de cuenta del gerente de logística En la oportunidad en la cual el gerente de logística efectúa la liquidación de los fondos empleados con los comprobantes y documentos correspondientes, deberá reconocerse los servicios recibidos en favor de la empresa, tal como se muestra a continuación:

----- X -----

63	Gastos de servicios prestados por terceros		1,297	
631	Transporte, correos y gasto de viaje			
6311	Transporte	526		
6313	Alojamiento	635		
6314	Alimentación	136		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		223	
401	Gobierno nacional			
4011	Impuesto general a las ventas			
40111	IGV - Cuenta propia			
42	Cuentas por pagar comerciales - Terceros		1,520	
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar			
4212	Emitidas			

x/x Por los gastos incurridos para realizar las actividades de control.

----- X -----

De esta manera para dar de baja el derecho con los servicios y el dinero reembolsado a la empresa deberá efectuar el siguiente asiento:

----- x -----			
10	Efectivo y equivalente de efectivo	480	
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		
42	Cuentas por pagar comerciales - Terceros	1,520	
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212	Emitidas		
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores		2,000
141	Personal		
1413	Entregas a rendir cuenta		
x/x Por la rendición de los gastos.			
----- x -----			

Nota: Para efectos tributarios no será deducible la parte del gasto por movilidad sustentado con recibos simples, conforme con el inciso r) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta y se encontrará sujeto el gasto sustentado con comprobantes de pago al límite del doble del monto concedido al funcionario de carrera de mayor jerarquía.

(1) Acorde con la NIC 24, entre otros, se define como tal a una persona o un familiar cercano a la misma que respecto de la entidad que prepara sus estados financieros ejerce control o control conjunto, o ejerce influencia significativa o es un miembro del personal clave de la gerencia de la entidad. Asimismo, se considera que una entidad está relacionada con la entidad que informa, cuando se presenta, entre otras, alguna de las siguientes situaciones: (i) son miembros del mismo grupo, (ii) es una asociada o un negocio conjunto de la otra, (iii) ambas son negocios conjuntos de una tercera, o (iv) la entidad está controlada o controlada conjuntamente por una persona identificada anteriormente.

(2) Entre otras, que una persona natural o jurídica posea más del 30 % del capital de una persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero, más del 30 % del capital de dos o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero; cuando la indicada

proporción del capital pertenezca a cónyuges entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, etc.

(3) Es importante señalar, que a la fecha no existe una definición de vivienda de tipo económico, siendo el término normalmente empleado en nuestro país de vivienda social, por lo que en la práctica no es posible considerar la existencia de un concepto, y por ende, se consideraría no aplicable esta excepción.

CAPÍTULO VII

APORTACIONES DE LA EMPRESA 1. CONTRIBUCIONES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS

1.1. ESSALUD

El Seguro Social de Salud (ESSALUD) es la entidad que brinda cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través de las diversas prestaciones que corresponden al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (RCSSS), así como mediante otros seguros de riesgo humano.

La seguridad social representa un derecho destinado a dotar al trabajador de beneficios que le permita atender contingencias de salud y previsionales, con la finalidad de asegurar una adecuada calidad de vida durante el desarrollo de su relación laboral o a su término

ESSALUD al ser un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, tiene como finalidad el dar cobertura a los asegurados y a sus derechos-habientes a través del otorgamiento de prestaciones de atención social, así como prestaciones económicas que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud.

a. Asegurados obligados

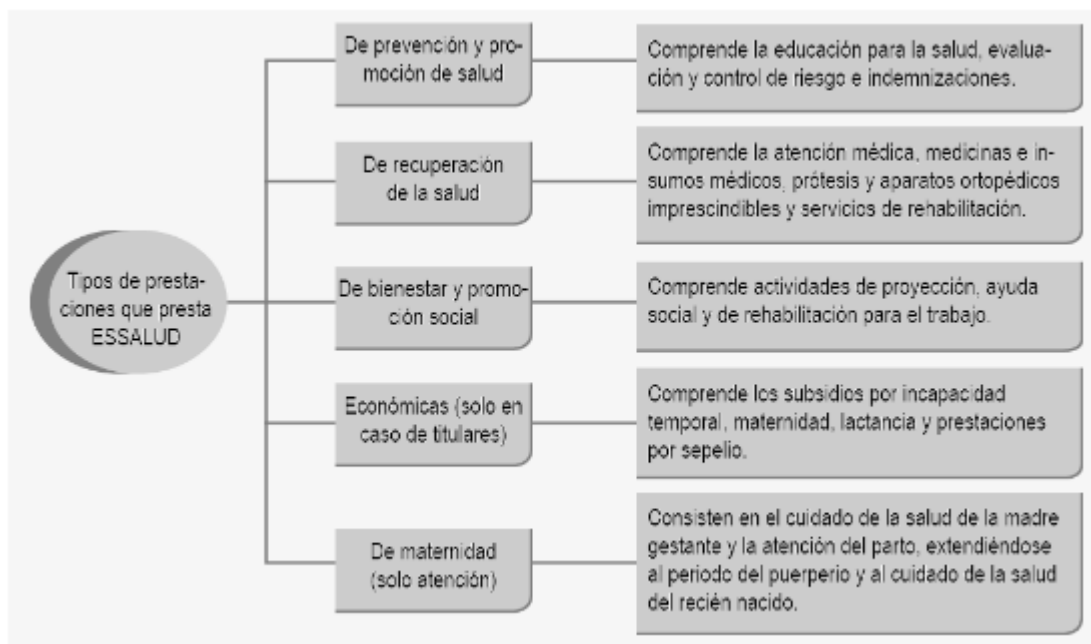
Son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes.

Asegurados del Seguro Regular

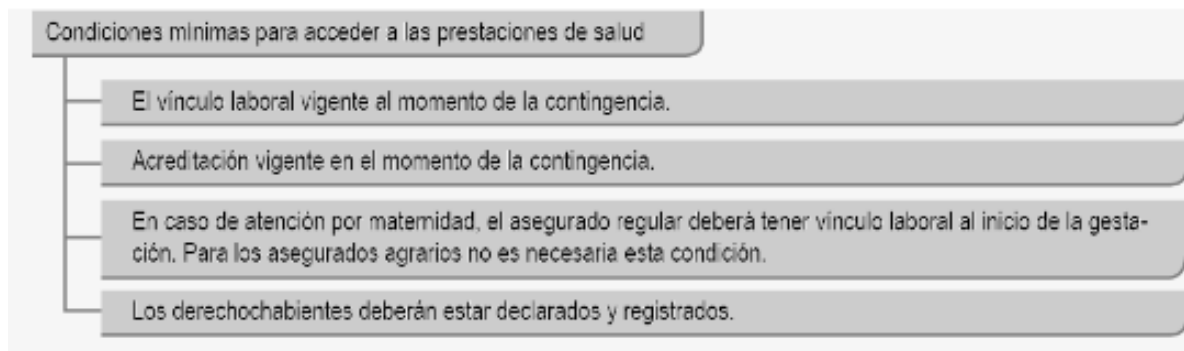
- Los trabajadores activos que laboran bajo una relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, los trabajadores del hogar, así como los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.
- Los trabajadores pescadores, procesadores, pesqueros artesanales y trabajadores agrarios dependientes e independientes, existiendo una normativa especial por cada sector.
- En el caso de microempresa, los trabajadores y conductores (persona natural propietaria de la unidad económica) están comprendidos como asegurados regulares.

Los familiares de los trabajadores llamados derechohabientes comprenden al cónyuge (esposo, esposa) o concubino(a) (artículo 326 del Código Civil), los hijos menores de edad o mayores de edad incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios.

Las prestaciones que otorga el Seguro Social de Salud (ESSALUD) son a través de diversos programas de atención en salud a favor de la población no asegurada y de escasos recursos y otras prestaciones derivadas de los seguros de riesgos humanos que ofrezca ESSALUD dentro del régimen de libre contratación, tales como:

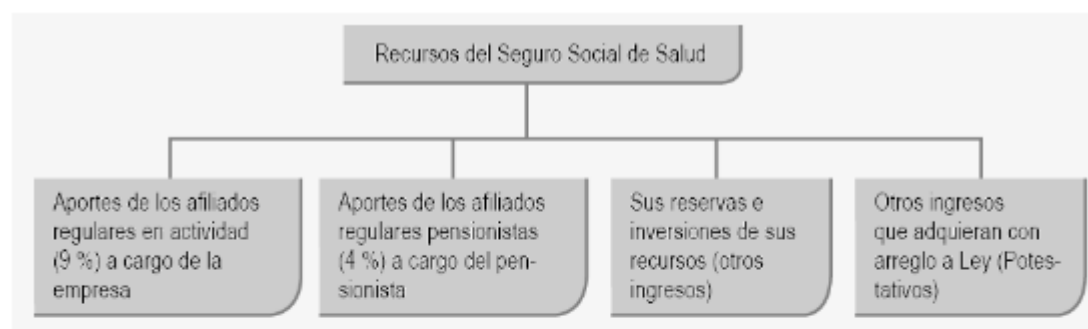


Los trabajadores considerados como afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones de Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres (3) meses de aportación consecutivos o con cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses calendarios anteriores al mes en que se inició la contingencia y que la entidad empleadora haya declarado y pagado o se encuentran en fraccionamiento vigente las aportaciones de los doce (12) meses anteriores a los seis (6) meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda. En caso de accidente basta que exista afiliación. ESSALUD podrá establecer periodos de espera para contingencias que este determine; con excepción de los regímenes especiales.



b. Recursos contributivos

Se sabe, además, que la seguridad social en salud representa una obligación inherente al empleador, ya que este asume su contratación de acuerdo con la actividad que desarrolla; no obstante, nada impide que se acuerde con los trabajadores contratar prestaciones de salud complementarias a través de servicios propios o de una empresa prestadora de salud (EPS).



Base legal	Fecha publicada	Sumilla
Ley N° 26790	17-05-1997	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
D.S. N° 009-97-SA	09-09-1997	Reglamento de la Ley N° 26790
Ley N° 27056	30-01-1999	Ley de creación de ESSALUD
D.S. N° 002-99-TR	27-04-1999	Reglamento de la Ley N° 27056
Ley N° 28791	21-07-2006	Modificatoria de la Ley N° 26790
D.S. N° 020-06-TR	28-12-2006	Reglamento de la Ley N° 28791

c. Aspectos contables

De conformidad con el párrafo 8 de la NIC 19, se entiende por Beneficios a los empleados todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese; que incluyen acorde con el párrafo 4 de la citada NIC aquellas que resulten de requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante las cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multipatronal.

En este sentido, todo pago que realizan las empresas por algún beneficio a sus trabajadores se encuentra regulado por la “NIC 19 Beneficios a los empleados”, que incluye entre otros conceptos, a los beneficios complementarios como la seguridad y las prestaciones de salud en forma indirecta.

De lo antes señalado, el aporte que realiza la empresa se considera un beneficio a favor del trabajador, sin importar que sea una obligación producto de una norma legal, vale decir por una norma jurídica, que obliga a asumir a las entidades dicho pago por los servicios que le presten sus trabajadores. En tal sentido, conforme con el párrafo 11 de la NIC 19 deberán reconocerse como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

CASO PRÁCTICO

Aportación a ESSALUD - cuota patronal

Una empresa comercial cuya actividad es la distribución de bienes al por mayor, por el mes de mayo del 2019 registra en su planilla de remuneraciones lo siguiente:

- Remuneración ordinaria : S/ 65,340
- Asignación familiar : S/ 2,976
- Horas extras : S/ 1,348
- Bonificación, 1 mayo : S/ 6,320

¿Se solicita determinar el pago a ESSALUD según corresponda por los conceptos detallados?

SOLUCIÓN:

De acuerdo al tema planteado, las obligaciones de pago por la empresa a efectos de la contraprestación al trabajador por sus servicios prestados, constituye un pasivo y su registro contable por el mes de abril del 2019, es de acuerdo a lo siguiente:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores		82,254
621 Remuneraciones		
6211 Sueldos y salarios	65,340	
6216 Asignación familiar	2,976	
622 Otras remuneraciones		
6221 Horas extras	1,348	
6222 Bonificación, 1ro. mayo	6,320 ^(*)	
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271 Régimen de prestaciones de Salud	6,270	
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		20,296
401 Gobierno nacional		
4017 Impuesto a la renta		
40173 Renta de quinta categoría	4,970 ^(**)	
403 Instituciones públicas		
4031 ESSALUD	6,270	
4032 ONP	9,056	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		61,958
411 Remuneraciones por pagar		
4111 Sueldos y salarios por pagar	xxx	

4116	Asignación familiar	xxx		
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar			
4191	Otras remuneraciones por pagar	xxx		

x/x Provisión de la remuneración, mes de mayo del 2019.

----- x -----

(*) Afecto solo a retenciones de quinta categoría, de corresponder.

(**) Importe supuesto para el caso práctico.

CASO PRÁCTICO

Incidencia de la EPS en pago a ESSALUD

La empresa Valle del Mantaro S.A.C., registra en su planilla de remuneraciones a 20 trabajadores. En el mes de junio del 2019 la empresa asume el contrato de una póliza de seguros de salud con una Entidad Prestadora de Salud (EPS).

¿Cómo se aplica el crédito de la EPS contra el pago a ESSALUD por el mes de junio del 2019?

Dato adicional:

- Remuneraciones de junio de 2019 : S/ 33,500
- Aportaciones a ESSALUD - 9 % : S/ 3,015
- Cobertura de la EPS, factura sin IGV : S/ 1,100

SOLUCIÓN:

Veremos la incidencia del crédito especial que se otorga, contra el pago a ESSALUD, y será equivalente hasta el 25 % de los aportes, correspondientes a los trabajadores que gocen de la cobertura ofrecida por la entidad empleadora, sin exceder de los siguientes montos:

- a. La suma efectivamente destinada por la entidad empleadora al financiamiento de la cobertura de salud en el mes correspondiente
- b. El 10 % de la UIT multiplicado por el número de trabajadores que gocen de la cobertura.

Siendo así, y para efectos de determinar los límites requeridos, se toma como referencia el aporte determinado a ESSALUD, comprendidos en los beneficios de la EPS:

- Planilla de los trabajadores comprendidos en la EPS : S/ 33,500
- ESSALUD, 9 % : S/ 3,015
- Crédito del 25 % (25 % de S/ 3,015) : S/ 754
- Factura, Póliza EPS : S/ 1,100(*)

(*) Se considera solo el importe asumido por la empresa (sin IGV).

Tenemos que considerar los siguientes límites:

- a. El importe de la factura de la EPS de junio del 2019: S/ 1,100 (suma efectivamente destinada a la cobertura).
- b. El importe resultante del $10\% \times S/ 4,200 \times 20 = S/ 8,400$

De lo anterior, el importe que corresponde al 25 % de la aportación (S/ 754), será el crédito contra el pago de ESSALUD, porque es el monto menor con relación a los límites determinados.

La provisión de la planilla de remuneraciones del mes de junio del 2019 fue el siguiente:

----- x -----				
62	Gastos de personal y directores		36,515	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	33,500		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de Salud	3,015		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			9,540
401	Gobierno nacional			
4017	Impuesto a la renta			
40173	Renta de quinta categoría	2,170 ^(*)		
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	3,015		
4032	ONP	4,355		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			26,975
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Provisión de la remuneración, mes de junio del 2019.

(*) Importe supuesto para el caso práctico. Ahora bien, por aplicación del crédito contra la contribución a ESSALUD, al asumir la empresa empleadora la póliza de seguro de salud con una EPS, se provisiona tal crédito, como se muestra a continuación:

----- X -----

40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar

403 Instituciones públicas

4031 ESSALUD

62 Gastos de personal y directores

627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones

6271 Régimen de prestaciones de salud.

x/x Aplicación del crédito por EPS, según liquidación.

----- X -----

754	
	754

Nota: Se debe cumplir con el pago de las aportaciones a ESSALUD y la retribución que corresponda a la EPS para hacer uso del crédito especial (artículo 55, Decreto Supremo N° 009-97-SA).

TIP - CONSEJOS O SUGERENCIAS:

TIP 1

- **¿Cuál es la infracción en que incurre si se omite declarar importes a pagar por concepto de aportes a ESSALUD?**

Para los contribuyentes de la Tabla I, II y III de la Tabla de Infracciones y Sanciones del Código Tributario, es el 50 % del tributo omitido (no menor del 5 % de la UIT), luego se aplica el régimen de gradualidad según corresponda (Base Legal: numeral 1 del artículo 178 del Código Tributario)

TIP 2

- **¿Cuál es el aporte a ESSALUD en el caso de trabajadores que perciben como ingreso una remuneración mensual menor a una remuneración mínima vital (RMV)?**

La base imponible mensual a efectos del aporte a ESSALUD no podrá ser inferior a la RMV vigente al último día calendario del periodo laborado, aun en el caso que por los días laborados, se perciban un importe menor a una RMV (Base Legal: literal a, artículo 6 de la Ley N° 26790).

TIP 3

- **¿Se puede realizar los pagos de aportaciones a ESSALUD con el fondo de detracciones?**

Sí, con fondos de la detracción no solo se utilizarán para pagar las deudas con el Gobierno Central, Tesoro Público, sino para el pago de todas las deudas de tributos y contribuciones que administre o recaude la Sunat, donde se encuentra las deudas a ESSALUD y otros que se le encomiende recaudar a la Sunat (artículo 2 del Decreto Legislativo Nº 940 - Modificado por el Decreto Legislativo 1110). **FORMATO DE ESSALUD**

FORMATOS DE ESSALUD

EsSalud		FORMULARIO ÚNICO DE REGISTRO										Pág. 1	
Formulario 1010												De	
ANEXO A													
DATOS DE PERSONA A REGISTRAR													
1. Tipo Oper. (1) No aplica (2) PA-DCL (3) TP-DCL		Número y documento de identidad		Provincia		Departamento		Municipio		Distrito		Municipio	
Primer Apellido		Segundo Apellido		Apellido Casado		Nombres							
Género (6) E-M		Cód. País		Cód. Ciudad		Nº telefónico		Cód. Ciudad		Nº celular		Código de contacto	
DIRECCIÓN (Opcional, cuando es diferente a la dirección de REM-UC)													
2. Tipo perifer. (1) No aplica		Nombre de la		Número		Departamento		Municipio		Nº lote		Nº Bloque	
3. Tipo zona		Nombre zona		Departamento		Provincia		Distrito		Nº Sector			
Referencia												13. OVA	
ADICIONALES													
1. Hoja Vigencia (Administración)		1. Hoja Vigencia (Administración)		12. Estado legal		Estado legal		Código de Actividad Económica		15. Código de EPS		16. Permisibilidad	
ENFERMEDAD O CONDICIÓN CRÓNICA EXISTENTE													
Descripción												17. OVA	
DOCUMENTO DE SUSTENTO													
11. País		Tipo		Número		Nombre		Tipo		Número		Fecha de emisión del documento	
DATOS DE PERSONA A REGISTRAR													
4. Tipo Oper. (1) No aplica (2) PA-DCL (3) TP-DCL		Número y documento de identidad		Provincia		Departamento		Municipio		Distrito		Municipio	
Primer Apellido		Segundo Apellido		Apellido Casado		Nombres							
Género (6) E-M		Cód. País		Cód. Ciudad		Nº telefónico		Cód. Ciudad		Nº celular		Código de contacto	
DIRECCIÓN (Opcional, cuando es diferente a la dirección de REM-UC)													
4. Tipo perifer. (1) No aplica		Nombre de la		Número		Departamento		Municipio		Nº lote		Nº Bloque	
5. Tipo zona		Nombre zona		Departamento		Provincia		Distrito		Nº Sector			
Referencia												18. OVA	
ADICIONALES													
1. Hoja Vigencia (Administración)		1. Hoja Vigencia (Administración)		12. Estado legal		Estado legal		Código de Actividad Económica		15. Código de EPS		16. Permisibilidad	
ENFERMEDAD O CONDICIÓN CRÓNICA EXISTENTE													
Descripción												19. OVA	
DOCUMENTO DE SUSTENTO													
11. País		Tipo		Número		Nombre		Tipo		Número		Fecha de emisión del documento	
Firma y sello de la Entidad													
Firma y sello de la Entidad		Firma y sello de la Entidad		Firma y sello de la Entidad		Firma y sello de la Entidad		Firma y sello de la Entidad		Firma y sello de la Entidad		Firma y sello de la Entidad	
Firma y sello de la Entidad													

USUARIO: ENTIDAD: JESSALUD

Nota: Válido hasta diciembre de 2019.

1.2. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

Los empleadores que desarrollan actividades de alto riesgo deben contratar con un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a favor de sus trabajadores, a fin de protegerlos frente a la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

El SCTR otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud. Es obligatorio y por cuenta de las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo señaladas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobada por el Decreto Supremo N° 009-97-SA, y se encuentran comprendidas en esta obligación las entidades empleadoras constituidas bajo la modalidad de cooperativas de trabajadores, empresas de servicios temporales o cualquier otra de intermediación laboral.

a. Asegurados

Son asegurados obligatorios al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), todos los trabajadores bajo la condición de eventual, temporal o permanente que laboren en un centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades de riesgo consideradas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, así como todos los demás trabajadores de la empresa que no perteneciendo a dicho centro de trabajo, se encuentran regularmente expuestos al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional por razón de sus funciones.

Anexo 5 - Decreto Supremo N° 009-97-SA

Grupo	Actividad económica
122	Extracción de madera
130	Pesca
210	Explotación de minas de carbón
220	Producción de petróleo crudo y gas natural
230	Extracción de minerales metálicos
290	Extracción de otros minerales
314	Industria de tabaco
321	Fabricación de textiles
322	Industria del cuero y productos de cuero sucedáneos de cuero
331	Industria de la madera y productos de madera y corcho
351	Fabricación de sustancias químicas industriales
352	Fabricación de otros productos químicos
353	Refinerías de petróleo
354	Fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón
356	Fabricación de productos plásticos
362	Fabricación de vidrio y productos de vidrio

369	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
372	Industrias básicas de hierro y acero
381	Fabricación de productos metálicos
382	Construcción de maquinarias
410	Electricidad, gas y vapor
500	Construcción
---	Transporte acuático ^(*)
713	Transporte aéreo
920	Servicios de saneamiento y similares
933	Servicios sociales de salud

(*) Actividad agregada mediante Ley N° 27866 - Ley del Trabajo Portuario.

b. Cobertura del SCTR

Esta cobertura podrá ser contratada libremente con ESSALUD o con la EPS elegida conforme al artículo 15 de la Ley N° 26790 o, cuando no existiere EPS elegida, puede ser con cualquier otra. Este tipo de prestaciones de salud son otorgadas íntegramente por ESSALUD o la EPS elegida para cuyo efecto dichas entidades podrán celebrar y acreditar ante la EPS los contratos de servicios complementarios de coaseguros o reaseguro que resulten necesarios.

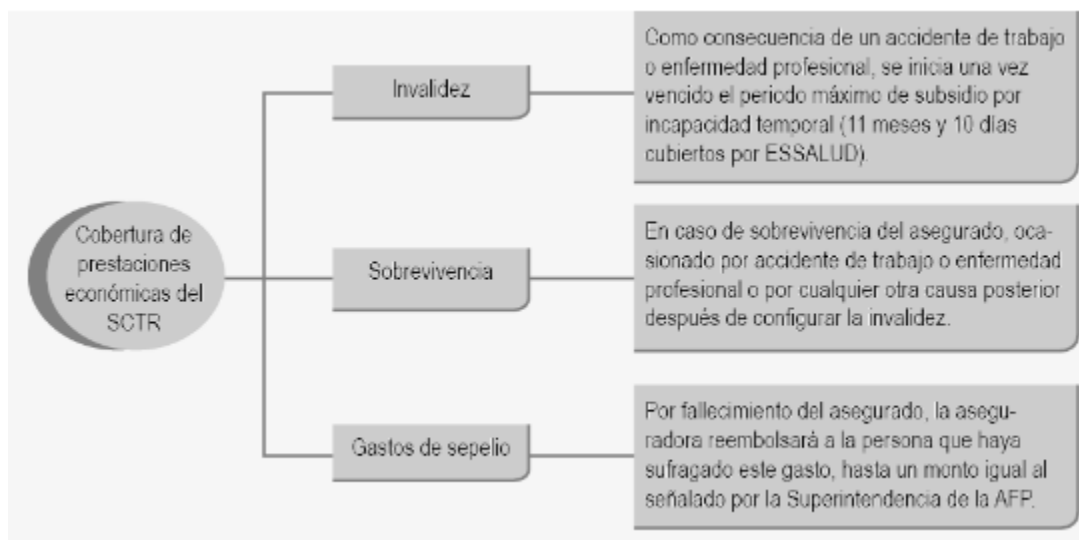
No están permitidos gastos de intermediación sobre la venta de planes para la cobertura de salud empleando los recursos de aportación de este seguro complementario



c. Cobertura de las Prestaciones Económicas

Este tipo de cobertura otorga las pensiones de invalidez sea esta total o parcial, temporal o permanente, o de sobrevivientes y cubre los gastos de sepelio. Los beneficios de esta cobertura no pueden ser inferiores a los que por los mismos conceptos brinda el Sistema Privado de Pensiones de Administración de Fondos de Pensiones (AFP), regido por el Decreto Ley N° 25897 y sus reglamentos.

El derecho a las pensiones de invalidez del SCTR se inicia una vez vencido el periodo máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el Seguro Social de Salud. Esta cobertura es de libre contratación con la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o con empresas de seguros debidamente acreditadas a elección de la entidad empleadora.



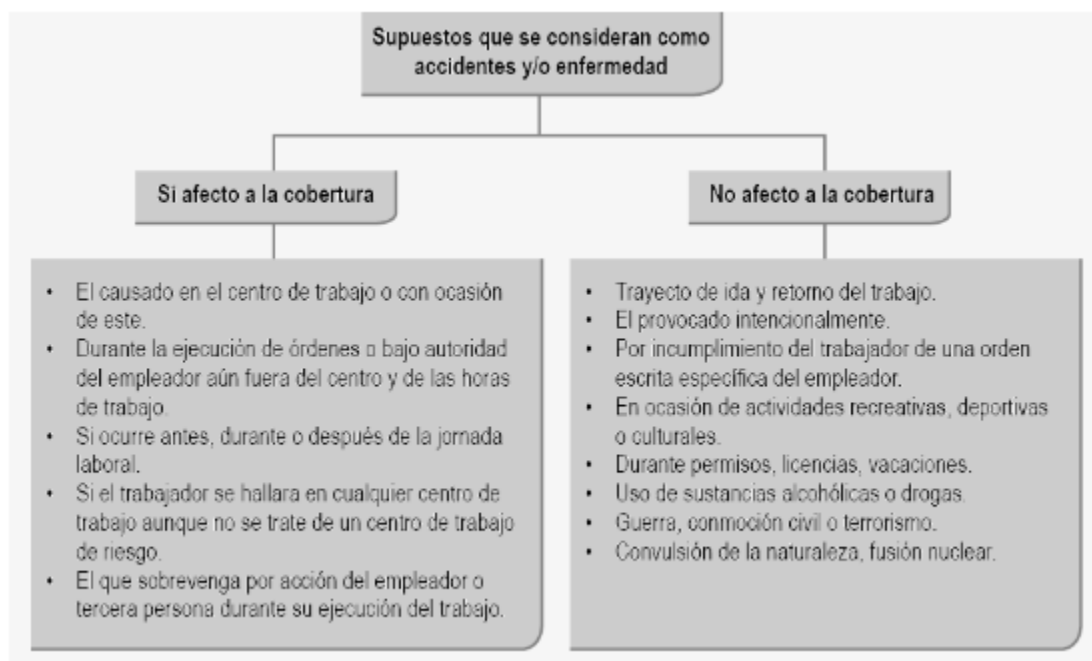
Asimismo, se establece que las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo deben inscribirse como tales en el Registro que para el efecto

administra el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, entidad encargada de supervisar el cumplimiento de la obligación de contratar el SCTR, aplicándoles sanciones administrativas correspondientes en caso de incumplimiento.

d. Aspectos laborales

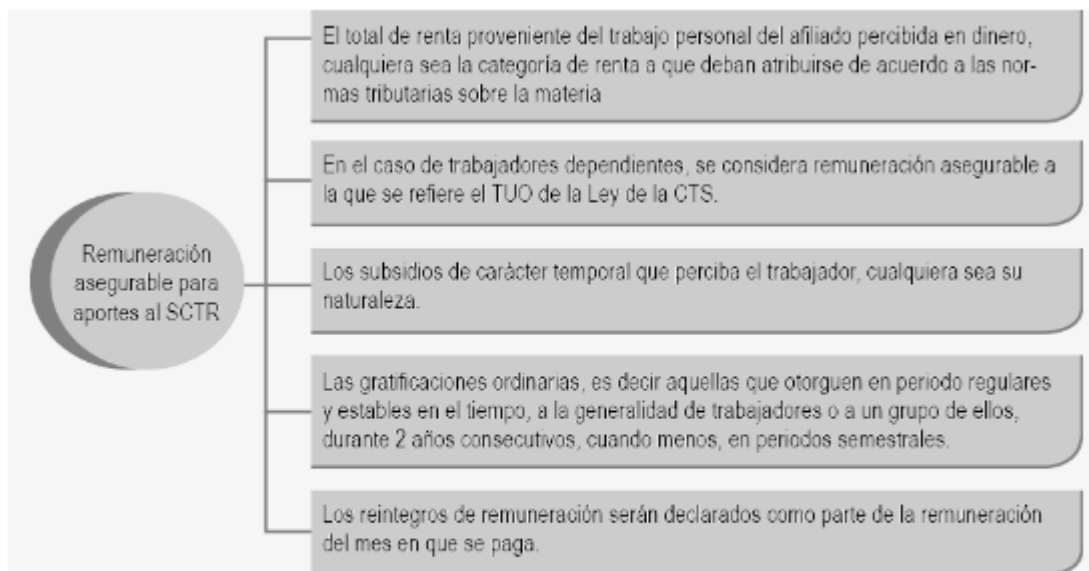
En el supuesto de que la entidad empleadora omitiera inscribirse en el Registro referido, los trabajadores y sus beneficiarios tendrán acción directa contra la entidad empleadora por el íntegro de las prestaciones correspondientes a las Coberturas de Invalidez Sobrevivencia de Trabajo de Riesgo.

Como se ha detallado, el SCTR brinda una cobertura adicional por accidente de trabajo y enfermedades profesionales a favor de los afiliados regulares a ESSALUD, y tratándose de accidente de trabajo, que viene a ser una lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo, o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo de este.



Se entiende por “remuneración asegurable mensual” el promedio de las remuneraciones asegurables de los doce (12) meses anteriores al siniestro, con el

límite previsto, que no podrá exceder en ningún caso de la remuneración oportunamente declarada para el pago de las primas. En caso de que el afiliado tenga una vida laboral activo menor a doce (12) meses, se tomará el promedio de las remuneraciones que haya recibido durante su vida laboral.



Base legal	Fecha publicado	Sumilla
Ley N° 26790	17-05-1997	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
DS. N° 009-97-SA (Anexo 5)	09-09-1997	Reglamento de la Ley N° 26790
Ley N° 29783	20-08-2011	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
DS. N° 005-2012-TR	25-04-2012	Reglamento de la Ley N° 29783
DS. N° 003-98-SA	14-04-1998	Normas Técnicas del SCTR
RM. N° 074-2008-TR	07-03-2008	Obligación de Inscripción ante la Autoridad Administrativa de Trabajo - AAT

Aspectos contables

Para fines contables, a todo concepto e inversión que realiza la empresa como consecuencia del vínculo laboral existente con el trabajador y mientras dure su permanencia en el centro de trabajo, le será de aplicación la “NIC 19 Beneficios a los empleados”, la misma que trata (entre otros) a beneficios adicionales como la seguridad y prestaciones de salud en forma indirecta.

Existen planes u otro tipo de acuerdos formales y obligatorios que son celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes, de acuerdo a su condición y riesgos de trabajo. Se trata de requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multipatronal.

Con relación al SCTR, este constituye un beneficio a favor del trabajador por efectos de una norma que es exigida en forma legal, vale decir por una norma jurídica que obliga asumir a las entidades a cambio de una contraprestación por sus servicios prestados. Bajo esa apreciación, conforme el trabajador adquiera el derecho a este seguro complementario, se debe reconocer el gasto, supuesto que ocurre en forma mensual.

CASO PRÁCTICO

Aplicación del SCTR en empresa industrial

Una empresa, cuya actividad es la industria de la confección, tiene registrado a 144 trabajadores en su planilla de remuneraciones, para prevenir cualquier contingencia de accidente, a partir del mes de abril del 2019, suscribe un contrato de SCTR a través de ESSALUD.

Se verificó que la empresa NO cumple con las obligaciones y exigencias requeridas con relación a la higiene y seguridad, para el desarrollo normal de las actividades del centro de trabajo.

¿Se solicita determinar la tasa del SCTR a ser aplicada a una planilla de remuneraciones, cuyo monto asciende a S/ 224,480?

SOLUCIÓN:

El SCTR es un seguro que otorga cobertura adicional por accidente de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares de ESSALUD, su aplicación es obligatoria y el aporte es por cuenta de la entidad empleadora (artículo 19, Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social).

Datos:

- Actividad : Industria de la confecciones
- Trabajadores : 144
- Inspección de higiene : No alcanza a cumplir la totalidad de exigencias
- Planilla mensual : S/ 224,480

• **Cálculo para la determinación de la tasa del SCTR**

Para determinar la tasa a ser aplicada para el pago de el SCTR contratado con ESSALUD, se aplican las tasas de recargos y descuentos establecidos.

Ahora bien, de acuerdo a lo explicado en los incisos precedentes, procedemos a determinar la tasa del SCTR según los datos obtenidos:

a)	Tasa básica de aportación mensual	:	0.53 %
b)	Tasa adicional:		
	Actividad, industrias manufactureras	:	<u>0.51 %</u>
	Tasa Total	:	1.04 %
c)	Descuento por el número de afiliados:		
	Al tener asegurado a 144 trabajadores:		
	Rango de 100 a 300, descuento del 5 %	:	<u>0.05 %</u>
			0.99 %
-	Otros recargos o descuentos:		
	NO alcanza a cumplir la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y de seguridad, recargo del 10 %	:	<u>0.10 %</u>
	Sub total	:	1.09 %
	IGV 18 %	:	<u>0.20 %</u>
	Tasa total con IGV	:	<u>1.29 %</u>
•	Determinación del SCTR del periodo vigente:		
	- 1.29 % de S/ 224,480	:	S/ <u><u>2,895.79</u></u>

• **Provisión de la planilla de remuneraciones del mes de abril del 2019**

Para efectos didácticos, asumimos que el 45 % de la remuneración que percibe el personal, se encuentra afiliado a la ONP y el resto a una AFP:

----- X -----				
62	Gastos de personal y directores		247,579	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	224,480		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	20,203		
6273	Seguro complementario de trabajo de riesgo, accidentes y enfermedades profesionales			
62731	SCTR	2,896		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			43,125
401	Gobierno nacional			
4017	Impuesto a la renta			
40173	Renta de quinta categoría	6,894 ^(*)		
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	20,203		
4032	ONP	13,132		

408	Empresas prestadoras de servicios de salud		
4081	Cuenta propia		
40811	SCTR	2,896	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		204,454
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar	188,342	
417	Administradoras de fondos de pensiones		
4171	AFP "xxx"	16,112 ^(**)	

x/x Provisión de la planilla de remuneraciones del periodo abril de 2019, con las aportaciones y retenciones.

----- x -----

(*) Importe estimado para efectos didácticos.

(**) Importe promedio, con cargo a la AFP que corresponda.

CASO PRÁCTICO

Infracción por no contar con póliza del SCTR

Una empresa bajo el Régimen General, cuya actividad es la fabricación de productos metálicos de uso en oficina, tiene registrados a 104 trabajadores en su planilla de remuneraciones, y por la actividad que desarrolla está obligada a suscribir un contrato del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

Ante una visita de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, se detectó que la empresa NO contaba con la suscripción de una póliza de SCTR para la protección de seguridad de sus trabajadores, ante un eventual accidente de trabajo.

¿Qué tipo de infracción cometió la empresa y a cuánto asciende la multa respectiva?

SOLUCIÓN:

Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, el incumplimiento (entre otros) de la obligación de contratar una cobertura adicional por accidente de trabajo a los afiliados regulares de ESSALUD (artículo 31, Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo).

De acuerdo al caso planteado, ante la visita de los inspectores de Trabajo del MIntra, levantaron un acta donde se constató que la empresa no había suscrito una cobertura del SCTR, aplicándoles la infracción tipificada en el numeral 27.15, artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Por tal motivo, la falta cometida se tipifica como una infracción “grave” de seguridad y salud en el trabajo, el “No cumplir las obligaciones relativas al SCTR a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado”.

Determinación de la sanción de acuerdo a la infracción considerada como “grave”:

Por aplicación del artículo 48 del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, tratándose de una empresa del Régimen General y considerando la cantidad de trabajadores afectados, la cuantía de la sanción a imponer será la siguiente:

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados	Coficiente a ser aplicado	UIT del periodo	Total Multa
Grave	101 a 200	6.75	S/ 4,200	S/ 28,350

Provisión y registro de la infracción cometida

Una vez determinado el criterio de gradualidad aplicado en la infracción cometida, se provisiona la sanción de acuerdo al registro siguiente:

----- X -----			
64	Gastos por tributos	28,350	
645	Gastos en deuda tributaria		
6453	Multas		
64531	Ministerio de Trabajo		
46	Cuentas por pagar diversas - Terceros		28,350
469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		
x/x Registro de la multa impuesta por la autoridad del Ministerio de Trabajo.			
----- X -----			

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

• ¿Con qué periodicidad se realiza un contrato del SCTR?

Habitualmente este tipo de seguro se contrata en forma mensual, ya que los trabajadores asegurados pueden rotar o cambiar y esto va a variar el costo del seguro por la planilla declarada, pero también se puede contratar de manera trimestral, semestral o anual, según corresponda.

TIP 2

• ¿Qué ocurre si un trabajador no asegurado por el SCTR tiene un accidente?


Sería lamentable, el empleador tiene que asumir la responsabilidad con el trabajador y correr con los gastos de curación hasta la rehabilitación total y/o pagarle una pensión por incapacidad de ser el caso, además de pagar las multas correspondientes.

TIP 3

• ¿Es obligatorio tomar ambos seguros (Salud y Pensión) o basta con uno de ellos?

Las dos coberturas son importantes, de existir un accidente nunca se sabe de la magnitud del mismo. Si fuera grave y genera una invalidez permanente o una

muerte, la empresa deberá asumir los gastos de indemnización más las multas por no contar con este seguro.

DISTRIBUCION GRATUITA - PROHIBIDA SU VENTA																											
Formulario 6056	 EsSalud <small>Complementario de Trabajo de Riesgo</small>	Nº 0236615																									
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><thead><tr><th colspan="2" style="text-align: center;">USO ESSALUD</th></tr></thead><tbody><tr><td style="width: 50%; text-align: center;">LOTE</td><td style="width: 50%; text-align: center;">FOLIO</td></tr><tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr></tbody></table>		USO ESSALUD		LOTE	FOLIO																				
USO ESSALUD																											
LOTE	FOLIO																										
EMPRESAS																											
RUC DEL EMPLEADOR	NUMERO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>	DENOMINACION O RAZON SOCIAL <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																									
USO ESSALUD	Nº de contrato <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>	Fecha de inscripción <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><thead><tr><th style="width: 33%;">DIA</th><th style="width: 33%;">MES</th><th style="width: 33%;">AÑO</th></tr></thead><tbody><tr><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td><td style="height: 20px;"></td></tr></tbody></table>		DIA	MES	AÑO																					
DIA	MES	AÑO																									
CENTRO DE RIESGO																											
NOMBRE DEL CENTRO DE RIESGO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>		CODIGO DE ESTABLECIMIENTO ANEXO (Asignado por SUNAT) <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																									
NUMERO CORRELATIVO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																											
<i>PARA SER LLENADO POR ESSALUD</i>																											
CENTRO DE RIESGO																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><tr><td colspan="2" style="width: 40%; text-align: center; vertical-align: top;">ACTIVIDAD DE RIESGO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div></td><td colspan="2"></td></tr><tr><td style="width: 30%; text-align: center; vertical-align: top;">SEGURIDAD E HIGIENE</td><td style="width: 10%; text-align: center; vertical-align: top;">SIN INSPECCION CON INSPECCION</td><td style="width: 30%; text-align: center; vertical-align: top;">EN CASO DE INSPECCION</td><td style="width: 30%; text-align: center; vertical-align: top;">RESULTADO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td style="text-align: center; vertical-align: top;">TASA DE RIESGO AÑO ANTERIOR</td><td style="text-align: center; vertical-align: top;">SIN VALOR CON VALOR</td><td style="text-align: center; vertical-align: top;">SOLO SI HAY VALOR</td><td style="text-align: center; vertical-align: top;"><div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="2" style="text-align: center; vertical-align: top;">TASA RESULTANTE <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div></td><td colspan="2"></td></tr></table>				ACTIVIDAD DE RIESGO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>				SEGURIDAD E HIGIENE	SIN INSPECCION CON INSPECCION	EN CASO DE INSPECCION	RESULTADO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>					TASA DE RIESGO AÑO ANTERIOR	SIN VALOR CON VALOR	SOLO SI HAY VALOR	<div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>					TASA RESULTANTE <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>			
ACTIVIDAD DE RIESGO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																											
SEGURIDAD E HIGIENE	SIN INSPECCION CON INSPECCION	EN CASO DE INSPECCION	RESULTADO <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																								
TASA DE RIESGO AÑO ANTERIOR	SIN VALOR CON VALOR	SOLO SI HAY VALOR	<div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																								
TASA RESULTANTE <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																											
Datos del empleador o responsable																											
Apellidos y Nombres <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>			Firma <div style="border-bottom: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																								
<small>La información consignada en el presente formulario, tiene la calidad de Declaración Jurada sujeta a las sanciones establecidas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Nº 27444, concordante con el Código Penal en su artículo pertinente.</small>																											
www.essalud.gob.pe																											

1.3. Senati

El Senati es una institución que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas.

La Ley N° 26272, en su artículo 1, nos indica que el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - Senati, es una persona jurídica de Derecho Público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas según Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3) y de todas las demás actividades industriales y de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en cualquier otra de las categorías de la misma clasificación.

a. Sujetos obligados

De conformidad con los artículos 11 y 12 de la Ley N° 26272, se establece la obligación de pago de una contribución al Senati.

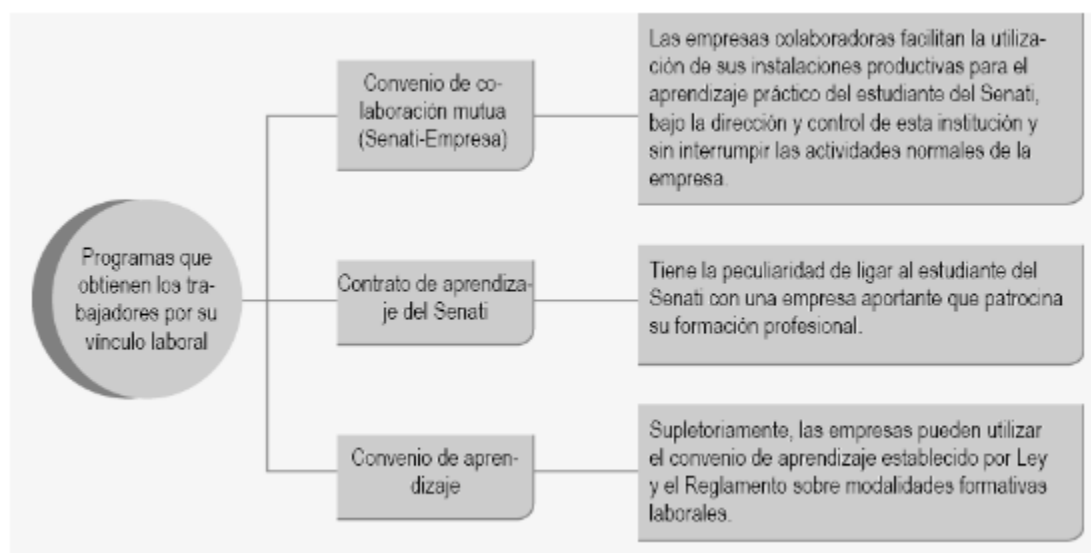
Sujetos obligados a la contribución al Senati
<ul style="list-style-type: none">• Las personas naturales o jurídicas que desarrollen exclusivamente actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3)” están obligadas a contribuir con el Senati, pagando una contribución porcentual calculada sobre el total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores.• Cuando además de la actividad industrial, una empresa desarrolle otras actividades económicas, el pago de la contribución se hará únicamente sobre el monto de las remuneraciones y a labores de instalación, reparación y mantenimiento.• Las empresas que no desarrollen las actividades comprendidas dentro de la Categoría D de la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)” pagarán la contribución al Senati sobre las remuneraciones del personal dedicado a labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas tanto a favor de la propia empresa cuanto de terceros.

Es preciso señalar que no se encuentran obligadas al pago de la contribución las empresas que se dediquen a la instalación, reparación y mantenimiento dentro de la actividad de la construcción, comprendidas en la Categoría F, División 45 de la CIIU (Revisión 3), las mismas que están afectas a la contribución al Sencico.

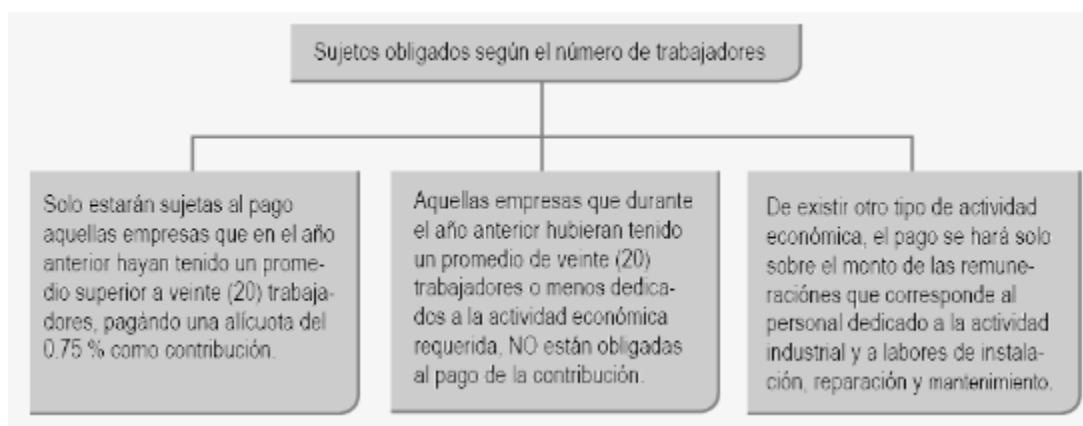
Clasificación Industrial Uniforme - CIU (Afectas a la contribución)	
División	Descripción de la actividad económica
15	Elaboración de productos alimenticios y bebidas
16	Elaboración de productos de tabaco
17	Fabricación de productos textiles
18	Fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles
19	Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano, artículo de talabartería y guarnicionería, y calzado
20	Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables
21	Fabricación de papel y de productos de papel
22	Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones
23	Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear
24	Fabricación de sustancias y productos químicos
25	Fabricación de productos de caucho y plástico
26	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
27	Fabricación de metales comunes
28	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
29	Fabricación de maquinaria y equipo N.C.P. (*)
30	Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática
31	Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos N.C.P. (*)
32	Fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
33	Fabricación de instrumentos médicos, ópticos y de precisión y fabricación de relojes
34	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
35	Fabricación de otros tipos de equipo de transporte
36	Fabricación de muebles; industrias manufactureras N.C.P. (*)
37	Reciclamiento

(*) No clasificados en otra parte.

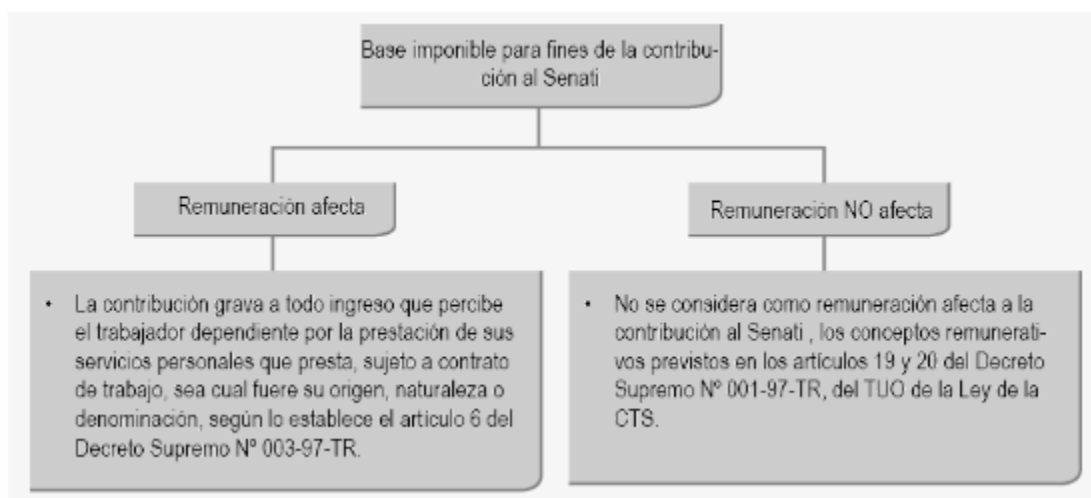
Una de las necesidades que satisface esta institución desde el punto de vista de las personas (trabajadores) es que desarrolla empleabilidad, toda vez que permite desarrollar en las personas las capacidades específicas, o competencias, para el desempeño de tareas u ocupaciones pertinentes a los requerimientos del mercado laboral. Para ello identifica los puestos de trabajo críticos por falta de trabajadores calificados, describe las tareas típicas de los puestos de trabajo, así como describe las capacidades de acción necesarias para el logro de los propósitos.



La contribución al Senati es una aportación creada por la Ley Nº 26272, que genera en favor de las empresas industriales aportantes el beneficio del dictado de carreras técnicas a su personal para un mejor desempeño de sus funciones y la formación de profesionales competentes en el desempeño de actividades productivas de tipo industrial.



Como se precisa, el Senati cuenta con recursos provenientes de terceros, los que se encuentran (entre otros) de acuerdo al literal a), del artículo 10 de la Ley N° 26272 el producto de la contribución a que se refieren los artículos 11 y 12 de la Ley, así como aquellos que provengan de sanciones de naturaleza tributaria en razón de la misma.



Base legal	Fecha publicada	Sumilla
D.Ley N° 20151	25-09-1973	Regular aprendizaje a través de Senati
D.S. N° 012-74-IT-DS	07-05-1974	Reglamento del D.Ley N° 20151
Ley N° 26272	01-01-1994	Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - Senati
D.S. N° 139-94-EF	08-11-1994	Reglamento de la Ley N° 26272
Ley N° 28518	24-05-2005	Sobre modalidades formativas laborales

La contribución al Senati que realiza la empresa con el propósito de obtener un beneficio a favor de los trabajadores, otorgado como consecuencia del vínculo existente, se encuentra comprendida dentro de lo establecido en la “NIC 19 Beneficios a los empleados”.

Las empresas se constituyen como empresas patrocinadoras y al encontrarse inscritas en el padrón general de contribuyentes del Senati y pagan sus aportes

mensuales del 0.75 % sobre las remuneraciones totales, por estar obligadas a la contribución al Senati.

Para fines contables las inversiones efectuadas a favor de los trabajadores a cambio de los servicios prestados por los empleados que se esperan liquidar dentro de los 12 meses, se consideran como beneficios a corto plazo. En ese sentido, la NIC 19 requiere que una entidad reconozca:

- a. Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y
- b. Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados, salvo que deba ser considerado como parte del costo de un bien (NIC 2 o NIC 16).

CASO PRÁCTICO

Determinación del aporte al Senati

La empresa Mabelinda S.A.C. es una entidad que se dedica a la actividad industrial y a su vez, comercializa los productos que ella produce, la empresa se encuentra registrada en el Senati de acuerdo a la norma vigente.

Por el mes de junio del 2019 presenta su planilla de remuneraciones por sus trabajadores, considerando las que se dedican a la actividad industrial y a la comercialización de sus productos, que registra a sus 35 y 18 trabajadores, respectivamente.

Detalle de la remuneración:

Concepto	Industrial	Comercial
Remuneración básica	84,720	41,240
Asignación familiar	2,604	1,116
Bonos por producción	15,890	---
Asignación por aniversario	8,320	4,800
Movilidad por asistencia	4,500	2,950
Horas extras	8,080	---
Bonificación por sepelio	4,400	---

¿A cuánto asciende el aporte al Senati y cuál es su registro contable?

SOLUCIÓN:

De acuerdo al caso planteado, la actividad industrial se encuentra comprendida en la Categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 3, sin embargo, se debe tener en cuenta que la empresa mantiene una segunda actividad, que es la comercialización de los productos que produce, por lo tanto, debemos aplicar lo que se precisa en estos casos: cuando desarrolle otra actividad económica (comercio u similares) el pago de la contribución se hará únicamente sobre el monto de las remuneraciones correspondientes al personal dedicado a la actividad industrial y derivados.

Asimismo, a efectos de determinar qué remuneraciones están comprendidas para el aporte al Senati, el artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 26272, aprobado por Decreto Supremo N° 139-94-EF, considera que debe estar afecto al pago del Senati “todo pago que perciba el trabajador con vínculo laboral, sea cual fuera su origen, naturaleza o denominación”, y el artículo 4 del reglamento precisa que las bonificaciones extraordinarias, asignaciones y otras de semejante naturaleza, así como la movilidad por asistencia, no se consideran para tal efecto.

Ante tales precisiones, se considera como base de cálculo, las remuneraciones del personal que labora en la actividad industrial, de acuerdo a los conceptos siguientes:

Concepto	Industria
Remuneración básica	84,720
Asignación familiar	2,604
Bonos por producción	15,890
Horas extras	8,080
Total Base imponible: S/	111,294

Contribución aplicable al Senati:

- S/ 111,294 x 0.75 % : S/ 835

Para fines prácticos, mostraremos solo la provisión del pago al Senati, como gastos del personal:

----- x -----	
62 Gastos de personal y directores	835
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	
6277 Contribuciones al Senati	
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	835
403 Instituciones públicas	
4033 Contribución al Senati	

x/x Provisión del aporte al Senati, por el mes de junio del 2019.

----- x -----

CASO PRÁCTICO

Infracción por presentación extemporánea al Senati

La empresa Marconsu S.A.C. es una entidad que se dedica a la actividad de la industria de las confecciones, y por su actividad se encuentra registrada en el Senati de acuerdo a la norma vigente.

Por el mes de marzo del 2019 presenta su planilla de remuneraciones por sus trabajadores por sus actividades propias de las confecciones, cuyo monto

asciende al importe de S/ 94,650.

¿A cuánto asciende el aporte al Senati y qué contingencia tendrá si la presentación y pago del aporte del periodo marzo 2019 la realiza el día 19 de julio del 2019

SOLUCIÓN:

De acuerdo al caso planteado, la actividad industrial se encuentra comprendida en la Categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 3, por lo tanto, sí corresponde el pago al Senati, sobre el monto de las remuneraciones correspondientes al personal dedicado a la actividad industrial y derivados.

Como es de conocimiento, se encuentra afecto al pago del Senati “todo pago que perciba el trabajador con vínculo laboral y se encuentre relacionado con la actividad de la empresa, cual fuera su origen, naturaleza o denominación”.

Contribución aplicable al Senati:

- S/ 94,650 x 0.75 % : S/ 710

La provisión del pago al Senati, se registra en su oportunidad, como gastos del personal:

----- X -----	
62 Gastos de personal y directores	710
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	
6277 Contribuciones al Senati	
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	710
403 Instituciones públicas	
4033 Contribución al Senati	

x/x Provisión del aporte al Senati, por el mes de marzo del 2019

----- X -----

De acuerdo al caso planteado, no se realizó el pago en su oportunidad según el cronograma de vencimiento, y por el periodo marzo 2019 se debió haber presentado hasta los doce (12) días hábiles del mes de abril (día 16), sin embargo, recién se regularizó el día 19 de julio del 2019.

Ante este hecho, el artículo 15 de la Ley Nº 26272 precisa que “son aplicables al pago de la contribución a la que se refieren los artículos 11 y 12 de la presente ley las normas del Código Tributario relacionadas con la cobranza de contribuciones no pagada y los recargos por intereses y multas que ello genere. La cobranza de contribuciones no pagadas oportunamente y de los recargos que la demora origine se realizará mediante acción coactiva”.

Determinación de los intereses generados por la Tasa de Interés Moratorio (TIM):

- Periodo tributario : Marzo del 2019

- Aporte al Senati : S/ 710

- Fecha de vencimiento : 16-abr-2019
- Fecha de regularización : 19-may-2019
- Días transcurridos : 94 días
- Porcentaje de recargo TIM : 3.76 %
- Intereses a pagar : S/ 26.70

Intereses de la TIM determinados al momento de regularización del aporte al Senati:

----- x -----		
64 Gastos por tributos		27
645 Gastos en deuda tributaria		
6451 Intereses		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		27
409 Otros costos administrativos e intereses		
4091 Intereses de la TIM		
x/x Intereses generados por el pago extemporáneo del aporte al Senati.		
----- x -----		

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

• **Existe obligación de presentar declaración jurada al Senati?**

Sí, los sujetos obligados al pago de la contribución deberán presentar una declaración jurada anual en el mes de junio, en la cual se consignará la cantidad de personal que labora en la empresa, a través de un formulario proporcionado por Senati.

TIP 2

• **¿Cómo es la forma y cuál es el plazo para el pago de la contribución al Senati?**

El pago de las contribuciones se realizarán a través de los cupones de pago, que para tal efecto, le serán entregados en el Área de Contribuciones de Senati, las que se

realizarán de manera mensual dentro de los primeros doce (12) días hábiles del mes siguiente en que se abonaron las remuneraciones.

TIP 3 • ¿Se comete infracción por el incumplimiento del pago de la contribución al Senati?

De acuerdo al artículo 15 de la Ley Nº 26272, por el incumplimiento del pago de las contribuciones al Senati, son aplicables las normas del Código Tributario relacionadas con el no pago oportunamente, así como, los recargos por intereses y multas que ello genere.

**FICHA DE PRE - INSCRIPCIÓN PARA CURSOS
DE ACTUALIZACIÓN**

INFORMACIÓN IMPORTANTE Escriba claramente en letra impresa y mayúscula. Utilice lapicero oscuro.
Para la matrícula debe enviar la ficha llena al correo electrónico: independencia@senati.edu.pe para el caso de la sede de Independencia, al correo electrónico surquillo@senati.edu.pe en el caso del Centro Tecnológico de Surquillo y al correo 28dejulio@senati.edu.pe en caso de la sede de Luis Cáceres Graziani, la ficha debe ser enviada con los siguientes documentos.

- 1) Copia de documento de identidad
- 2) Copia del último recibo de pago cancelado de aportaciones al SENATI
- 3) Copia de la última boleta de pago del trabajador a inscribirse, este último requisito puede ser reemplazado por una carta de presentación de la empresa.

En caso de no presentar estos documentos no se realizará la matrícula en el curso.

DATOS DE EMPRESA

Empresa: _____
Dirección: _____
RUC: _____ Código de aportante al SENATI: _____
Responsable de RR.HH. _____ Cargo: _____
Teléfonos: _____ e-mail: _____

DATOS DE PARTICIPANTE (Coloque los apellidos y nombres tal como figura en el DNI)

Apellido Paterno: _____ Apellido Materno: _____
Nombres: _____ Cargo: _____
DNI: _____ Fecha de Nacimiento: ____/____/____ Sexo: [M] [F]
Teléfonos: _____ e-mail: _____
Curso en el que se inscribirá: _____ Código: _____
Fecha de inicio: _____ Horas: _____
Sede: _____

El envío de esta ficha e inscripción no garantiza la matrícula en el curso, esta estará sujeta a las vacantes disponibles en cada grupo, la confirmación la matrícula se realiza vía correo electrónico.

Declaro que la información y documentos que proporciono al SENATI son veraces y legítimos, la Institución se reserva el derecho de anular la matrícula de constatare que los mismos no corresponden a la realidad y asimismo me comprometo a respetar el Reglamento de Alumno del SENATI.

Firma del Colaborador

Firma y Sello, Responsable de RR.HH.



Panamericana Norte Km. 15,200

Teléfono 533-4497

Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial

SENATI

Ley N° 26272 D.S. N° 139 - 94 EF

Registro N°

Año

--	--	--

DECLARACION PARA EL REGISTRO DEL CONTRIBUYENTE

(Datos de Identificación)

Nombre o Razón Social

Empresa Individual ☐ Sociedad ☐ Clase de Sociedad

Dirección de la Empresa N°

JIRÓN - AVENIDA - CALLE

Teléfono Aportado Distrito

Provincia Departamento

Domicilio Fiscal N°

JIRÓN - AVENIDA - CALLE

Teléfono Aportado Distrito

Provincia Departamento

Actividad Manufacturera C.I.U. N°

Otras Actividades

N° de Registro Unificado N° R.U.C.

Fecha Iniciación Actividades (mes y año)

Establecimiento Único ☐ Tiene Sucursales ? ☐

REFERENCIAS EN OBSERVACIONES

OBSERVACIONES:

Lugar y Fecha Sello y Firma del Contribuyente o Representante Legal

Para uso exclusivo del SENATI (no llenar los siguientes espacios)

Afecto ☐ Desde Hasta

No afecto ☐ Desde Hasta

Investigador de Omisiones	REVISADO	
	Visitador - Auditor	Supervisor
Fecha <input type="text"/>	Fecha <input type="text"/>	Fecha <input type="text"/>

Registrado en el Padrón de Contribuyentes	V* B* Jefe Dpto. de Registro y Control
Fecha Control de Registro Firma	

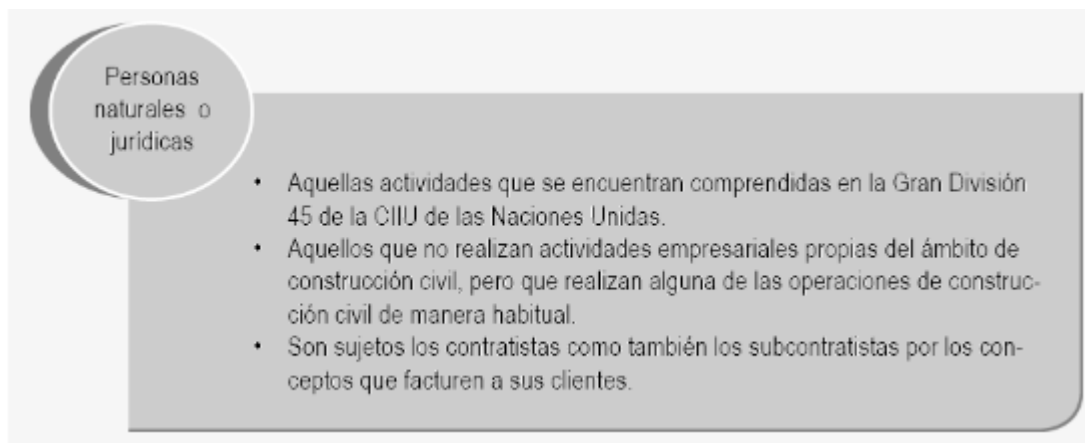
1.4. Sencico

El Sencico es una Entidad de Tratamiento especial del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento; tiene como finalidad la formación de los trabajadores del sector construcción, la educación superior no universitaria, el desarrollo de investigaciones vinculadas a la problemática de la vivienda y edificación así como a la propuesta de normas técnicas de aplicación nacional.

Como entidad, el Sencico cuenta con personería pública interna y funciona con autonomía técnica, administrativa y económica y con patrimonio neto, según lo establece el Decreto Legislativo N° 147 y modificatorias.

1.4.1. Sujetos obligados

De conformidad con el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 147, se encuentran obligadas a efectuar la contribución las personas naturales o jurídicas que se construyan para sí o para terceros dentro de las actividades de la industria de la construcción, señalados en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU).

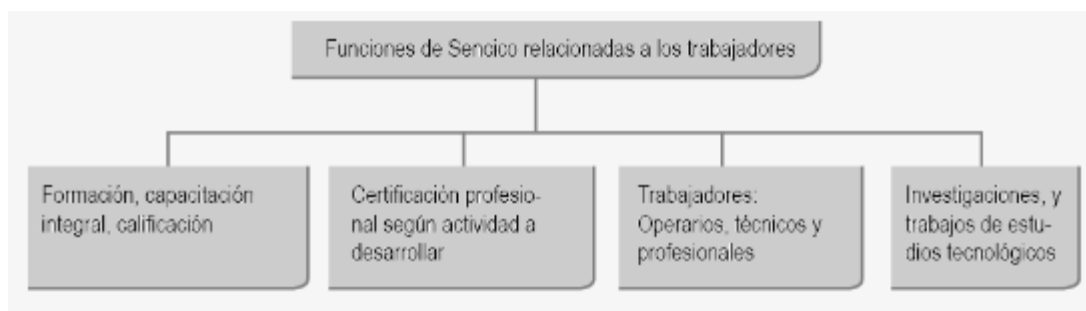


La Sección F - Construcción comprende las actividades corrientes y especializadas de construcción de edificios y obras de ingeniería civil. En ella se incluyen las obras nuevas, reparaciones, ampliaciones, reformas y estructuras prefabricadas y también la construcción de obras de carácter temporal.

Clasificación Industrial Uniforme - CIU de todas las actividades económicas - Categoría F			
División	Grupo	Clase	Descripción
45	451	4510	Preparación del terreno.
	452	4520	Construcción de edificios completos y de partes de edificios; obras de ingeniería civil.
	453	4530	Acondicionamiento de edificios.
	454	4540	Terminación de edificios.
	455	4550	Alquiler de equipo de construcción y demolición dotado de operarios.

Para cumplir dichas funciones, por aplicación del artículo 21 del Decreto Legislativo N° 147, Ley de Organización y Funciones del Sencico, se creó una contribución que grava a las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Gran División de la Construcción Industrial Internacional Uniforme –CIU– de las Naciones Unidas por el total de los ingresos que perciban por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección técnica, utilidad y cualquier otro elemento facturado al cliente, cualquiera sea el sistema de contratación de obras.

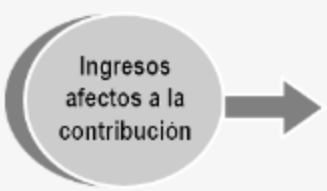
Con relación a los trabajadores de la empresa, desde el punto de vista institucional, el Sencico desarrolla en las personas las capacidades específicas, o competencias, para el desempeño de tareas u ocupaciones pertinentes a los requerimientos del mercado laboral, para ello identifica los puestos de trabajo críticos por falta de personal calificado, describiendo las tareas típicas de los puestos de trabajo.



Para cumplir dichas funciones, por aplicación del artículo 21 del Decreto Legislativo N° 147, Ley de Organización y Funciones del Sencico, se creó una contribución que

grava a las personas naturales y jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Gran División de la CIU.

En este tipo de actividad por los contratos de construcción, el sujeto pasivo de la contribución es el contratista y el subcontratista, y se grava con la tasa del dos por mil (2/1000) por la totalidad de los montos que perciba.

<div>  <div> Facturado por concepto de: <ul style="list-style-type: none"> • Materiales. • Mano de obra. • Gastos generales. • Dirección técnica. • Utilidad. • Otro concepto no previsto. • Cualquiera sea el sistema de contratación de obra. </div> </div>		
Base legal	Fecha publicado	Sumilla
D. Leg. N° 147	15-06-1981	Ley del Servicio Nacional de Capacitación para la Industrial de la Construcción - Sencico
D.S. N° 263-82-EF	03-12-1982	Presentación DJ de PN y PJ de Construcción
RM. N° 028-92-EF	20-01-1992	Oportunidad del pago al Sencico
D. Leg. N° 786	31-12-1993	Define tasa de porcentaje de aporte al Sencico
Ley N° 26485	19-06-1995	Modifica el Decreto Legislativo N° 786
D.S. N° 032-2001-MTC	18-07-2001	Aprobación del Estatuto de Sencico
D.S. N° 156-2011-EF	27-07-2011	Transferencia de fondos entre entes de Sencico y Sunat para cubrir deudas tributarias por error

La contribución al Sencico que realizan las personas naturales o jurídicas que tienen alguna actividad de construcción tiene su origen en la realización de sus actividades, específicamente en los cobros a sus clientes por los servicios prestados o por prestar.

En este caso, siendo que el suceso que genera la obligación es el ingreso percibido o la emisión del comprobante de pago al cliente, deberá reconocerse el gasto en dicha fecha.

CASO PRÁCTICO

Registro y pago de la contribución al Sencico

La empresa constructora Cocigesa Ingeniero S.A.C. por las actividades de servicios prestados durante el mes de junio del 2019, emite facturas de ventas por el importe de S/ 3'678,948, cuyo concepto es por anticipos de contrato, valorizaciones por avance de obra y otros ingresos relacionados a la construcción que fueron generados en el periodo.

¿Cuál es el tratamiento contable para registrar esta operación y el pago de contribución al Sencico?

SOLUCIÓN:

Tratándose de una empresa constructora que se encuentra dentro de las actividades comprendidas en la Gran División F del CIU, están obligadas al pago de la contribución de Sencico del dos por mil (0.2 %) del total de los ingresos que perciba por concepto de materiales, mano de obra, gastos generales, dirección técnica, utilidad y cualquier otro elemento facturado al cliente cualquiera sea el sistema de contratación de obras.

De acuerdo al caso propuesto, se trata del reconocimiento y pago de la contribución al Sencico por sus obras que previamente hayan sido inscritas ante dicha institución a efectos de declarar datos y características de sus actividades realizadas por cada periodo mensual, efectuándose los aportes que correspondan.

Por lo expresado en el párrafo anterior, el registro contable del reconocimiento de la contribución al Sencico, se registraría como sigue:

- $S/ 3'678,948 \times 0.2 \% = S/ 7,357.90$

Para fines prácticos, mostraremos solo la provisión por la contribución al Sencico, en el mes de junio del 2019

----- X -----

64 Gastos por tributos

644 Otros gastos por tributos

6442 Contribución al Sencico

40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema pública de pensiones y de salud por pagar

403 Instituciones públicas

4034 Contribución al Sencico

7,358

7,358

x/x Provisión del aporte al Sencico.

----- X -----

Registro por el pago del aporte al Sencico en el mes de junio:

----- X -----

40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar

403 Instituciones públicas

4034 Contribución al Sencico

10 Efectivo y equivalentes de efectivo

104 Cuentas corrientes en instituciones financieras

1041 Cuentas corrientes operativas

7,358

7,358

x/x Cancelación del aporte al Sencico correspondiente al mes de junio del 2019.

CASO PRACTICO

Infracción por presentación fuera de plazo

La empresa Mabeconstruc S.A.C., con RUC N° 20256625878 registrado como régimen general, es una entidad que se dedica a la actividad de la construcción, y por su actividad se encuentra inscrita en la Gran División "F" del CIU, motivo por el cual realiza la declaración jurada anual al Sencico del movimiento de sus operaciones gravadas durante el ejercicio anterior al de la presentación.

Sin embargo, por el movimiento de sus operaciones del ejercicio 2018, no presentó su declaración jurada anual dentro del plazo establecido según el

cronograma de vencimientos, y recién la regulariza el día 21 de junio del 2019 en forma voluntaria.

¿Cometió alguna infracción al presentar fuera de plazo la declaración jurada anual al Sencico del ejercicio 2018?

SOLUCIÓN:

Los sujetos al pago de la contribución al Sencico, están obligados a cumplir en forma anual con la presentación de la Declaración Jurada de Personas Naturales y Jurídicas que desarrollan la actividad de la construcción.

La presentación de la declaración jurada al Sencico, vence en la misma oportunidad de vencimiento de la declaración anual del Impuesto a la Renta (según cronograma de Sunat). De acuerdo al caso planteado, por el movimiento de sus operaciones gravadas del ejercicio 2018 no se realizó la declaración del pago en su oportunidad, y la regularización la realiza el 21 de junio del 2019.

Ante este hecho, tratándose de una omisión cometida ante el Sencico, el numeral 2 del artículo 176 del Código Tributario precisa que constituye infracción: "No presentar otras declaraciones o comunicaciones dentro de los plazos establecidos"

. Multa:

- Tabla I : 30 % de la UIT
- Importe de la multa : S/ 1,260
- Subsanación voluntaria : 90 % menos

- Multa a pagar : S/ 126

Intereses:

- Periodo tributario : Ejercicio del 2018

- Importe de la multa : S/ 126

- Fecha de vencimiento (8) : 04-abr-2019

- Fecha de regularización : 21-jun-2019

- Días transcurridos : 78 días

- Porcentaje de recargo TIM : 3.12 %

- Intereses a pagar : S/ 3.93

Registro contable de la multa impuesta por presentar la declaración jurada anual al SENCICO en forma extemporánea, incluye intereses de la TIM:

----- X -----			
64	Gastos por tributos	130	
645	Gastos en deuda tributaria		
6451	Intereses	4	
6453	Multas	126	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		130
409	Otros costos administrativos e intereses		
4091	Intereses	4	
4093	Multas	126	

x/x Registro de multa e intereses por presentar fuera de plazo la Declaración Jurada 2018 al Sencico.

----- X -----

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

- **¿Cuándo nace la obligación al pago del aporte al Sencico?**

Nace con la fecha en que se emite el comprobante de pago o con la fecha en que se perciben los ingresos, cualquiera sea el hecho que ocurra primero. Para tal fin, los sujetos obligados al pago de esta contribución deberán inscribirse en su oportunidad ante dicha institución.

TIP 2

- **¿Cómo se realiza el pago del aporte al Sencico?**

Se realiza en forma mensual, se consignarán en el formulario declaración - pago de tributos, que para tal efecto se ha proporcionado el cronograma de vencimiento del pago de obligaciones tributarias, proporcionadas por la Sunat.

TIP 3

- **¿Qué entidad determina las sanciones en el supuesto de su no presentación y pago al Sencico?**

La fiscalización de los aportes al Sencico corresponde a la Sunat, entidad que aplicará las sanciones por moras u omisiones en el pago de los aportes, y es de su aplicación, las normas establecidas en el Código Tributario.



**CERTIFICACIÓN
OCUPACIONAL**

DECLARACIÓN JURADA - SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN (Actualizada al 21NOV2016)
CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL SENCICO: CONSTRUCCIÓN CIVIL NIVEL BÁSICO
CURSO: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN"

AÑO: 20_____

FOTO

I.- DATOS PERSONALES:

No. de DNI: _____ No. de Carnet de extranjería: _____

APELLIDO PATERNO: _____

APELLIDO MATERNO: _____

NOMBRES COMPLETOS: _____

FECHA DE NACIMIENTO: _____ Nacionalidad: _____

DOMICILIO ACTUAL: _____

DISTRITO: _____ PROVINCIA: _____

DEPARTAMENTO: _____ Teléfono casa/celular: _____

email: _____ Sexo: Hombre (____) Mujer (____)

Estado civil: _____ No. De hijos: _____

Grupo sanguíneo: _____ Alergias: _____

II.- DATOS LABORALES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL:

Tiene experiencia laboral (sí/no): _____ Tiempo de experiencia laboral (año/meses): _____

Nombre de la última empresa en la que ha laborado: _____

Categoría actual de trabajo en Construcción Civil (marque con una X):

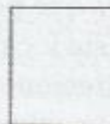
Peón: _____ Oficial: _____ Operario: _____ Operario altamente especializado: _____

Participante letrado: Si _____ No: _____

Firma: _____

Huella digital:

Firma del Registrador Responsable: _____



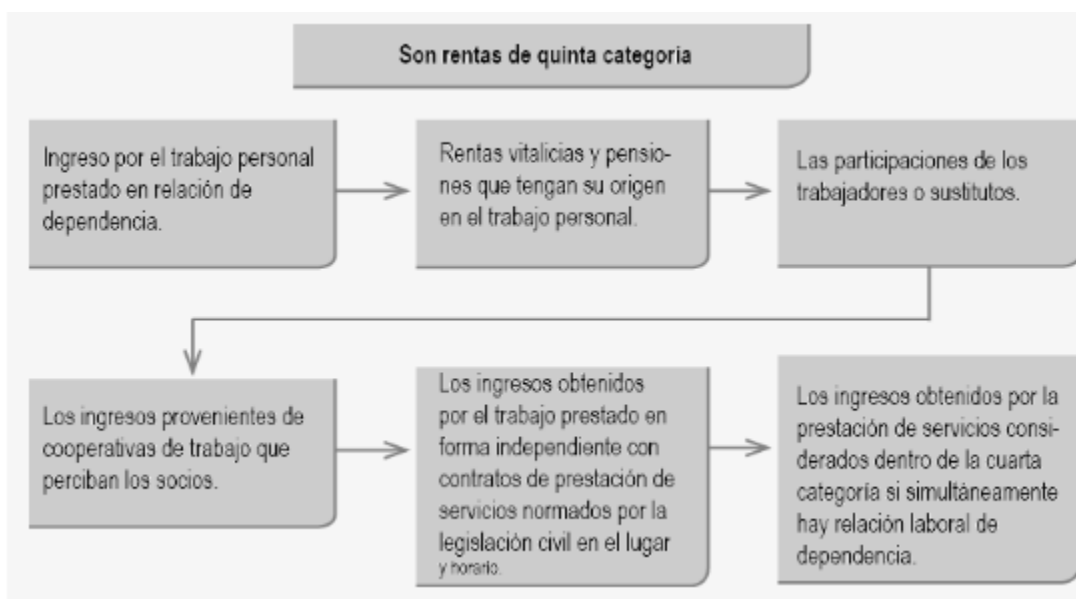
Modelo S-001
1999-01-01

2. IMPUESTO A LA RENTA

Dentro de las teorías del Impuesto a la Renta, recogidas por la Ley del Impuesto a la Renta, aplicable a las personas naturales, se encuentra la teoría de la renta producto, entendida como aquella que define a la renta como el producto periódico que proviene de una fuente durable en estado de explotación.

De esta manera, el producto o renta que se produce como consecuencia de aquella fuente cuyo origen es el trabajo, en calidad de dependencia (subordinación), constituye renta para efecto del Impuesto a la Renta. Por lo tanto, los ingresos obtenidos por la prestación de servicios en relación de dependencia, como sueldos, salarios, gratificaciones, participaciones de utilidades, etc.

En términos generales, el artículo 34 de la Ley del Impuesto a la Renta establece que son rentas de quinta categoría los siguientes ingresos:



Con relación al primero de los antes señalados ingresos, el inciso a) del artículo 34 de la precitada ley, esto es, toda retribución percibida por los servicios personales, agregando el inciso a) del artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta a: (i) las asignaciones que por concepto de gastos de representación se otorguen directamente al servidor, sin incluir los reembolsos de gastos que constan en los comprobantes de pago; (ii) las retribuciones por servicios prestados en relación de dependencia percibidas por los socios de cualquier sociedad, incluidos los socios industriales o de carácter similar, así como las que se asignen los titulares de las empresas individuales de responsabilidad limitada y los socios de cooperativas

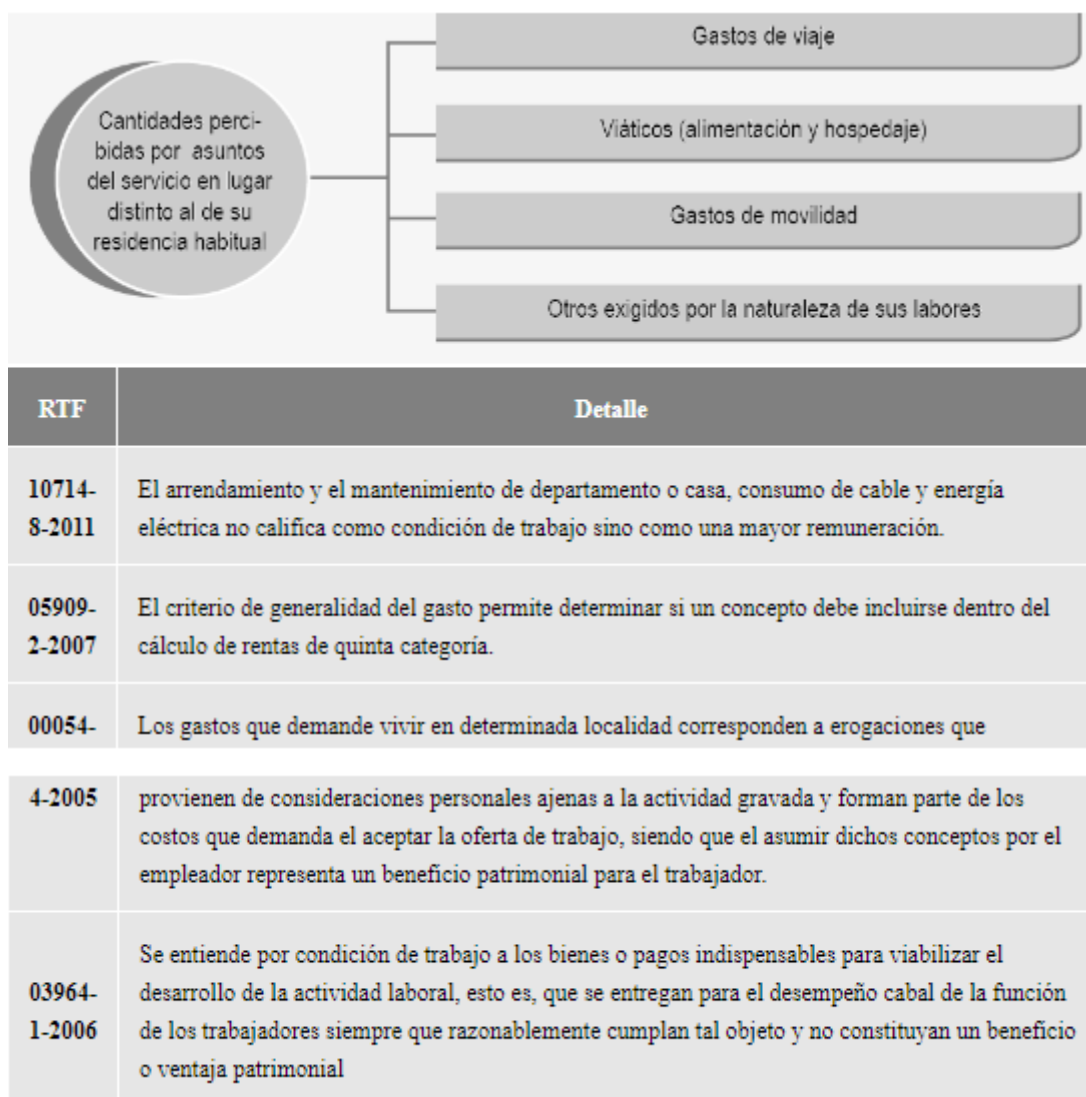
de trabajo, siempre que se encuentren consignadas en el libro de planillas; y (iii) el capital de retiro que se abone a los servidores conforme con el artículo 2 del Decreto Ley N° 14525 (Fundaciones para beneficios sociales), por la parte proporcional al aporte de los empleadores, no estando afecta al impuesto la parte correspondiente al aporte de los servidores.

Adviértase que si bien los ingresos calificados como rentas de quinta categoría se encuentran estrechamente vinculados con el Derecho Laboral, el concepto de renta de quinta categoría de acuerdo con la normativa tributaria es más amplio que el concepto de remuneración del Derecho Laboral.

¿Constituye la definición de remuneración para efectos laborales un concepto equivalente para efectos del Impuesto a la Renta?

- Conforme con la RTF N° 17792-8-2012 para efectos laborales la remuneración es un concepto restrictivo, mientras que para el IR es un concepto amplio, toda vez que pretende gravar la totalidad de los ingresos de los trabajadores, razón por la cual incluye conceptos remunerativos y no remunerativos, y en general, toda retribución por sus servicios personales.

Agrega el segundo párrafo del inciso a) del artículo 34 de la Ley del Impuesto a la Renta que no se consideran rentas de quinta categoría, siempre que no constituyan sumas que por su monto revelen el propósito de evadir el impuesto:



Por su parte el inciso c) del artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, EXCLUYE también los siguientes conceptos

Sumas pagadas al trabajador no domiciliado, contratado fuera del país, y los gastos por pasajes, alimentación, hospedaje, transporte y salida del país al término del contrato.

Las sumas que el usuario de asistencia técnica pague a las personas naturales no domiciliadas contratadas para prestar dicho servicio en el país (pasajes dentro y fuera del país y viáticos)

Gastos y contribuciones realizados por la empresa con carácter general a favor del personal y gastos destinados a prestar servicios de salud a los servidores.

Retribuciones que se asignen los dueños de empresas unipersonales.

Asimismo, se encuentran EXCLUIDOS de la calificación de rentas de quinta categoría los siguientes ingresos inafectos contenidos en el artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta: • Indemnizaciones previstas en las disposiciones legales vigentes, incluidas las que al producirse el cese del trabajador en el marco de las alternativas previstas en el inciso b) del artículo 88 y en la aplicación de los programas o ayudas a que se refiere el artículo 147 del Decreto Legislativo N° 728(1) hasta un equivalente al de la indemnización que correspondería al trabajador en caso de despido injustificado.

RTF	Detalle
05981-4-2012	La inafectación solo alcanza la parte que no exceda de la indemnización que le correspondería al trabajador en caso de despido arbitrario con el límite de doce remuneraciones, constituyendo renta gravada el importe que supere dicho límite.
09324-1-2004	Las sumas entregadas con la finalidad de promover el empleo propio dentro del marco de una negociación entre empleador y trabajador (incentivo para la constitución de nueva empresa) a que se refiere el artículo 147 del Decreto Legislativo N° 728 (actualmente, artículo 47 del Decreto Supremo N° 002-97-TR) está inafecta hasta el límite de 12 remuneraciones.
07187-3-2012	Los pagos efectuados por concepto de suma graciosa al cese, otorgada al amparo del artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, califican como rentas de quinta categoría gravadas con el Impuesto a la Renta.

RTF	Detalle
08331-3-2004	Las cantidades entregadas a título de gracia contempladas en el artículo 57 de la Ley de Compensación por Tiempo de servicios no cumple con las condiciones del inciso a) del segundo párrafo del artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta toda vez que no tienen naturaleza indemnizatoria ni provienen de acuerdos o negociaciones entre empleador y trabajador.
SUNAT	Detalle
Oficio 045-2012	La asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios dispuesta en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Base Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se encuentra afecta al Impuesto a la Renta de quinta categoría.
Oficio 272-96	El pago voluntario del empleador a título de gracia con ocasión del cese califica como renta de quinta categoría, no gozando de la inafectación contenida en el artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta.
Oficio 031-2000	Los intereses generados por remuneraciones devengadas se encuentran afectos al Impuesto a la Renta de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 de la Ley del Impuesto a la Renta.
Informe 059-2011	Los importes que deben ser cancelados a los trabajadores y extrabajadores por mandato judicial que provienen del trabajo personal prestado en relación de dependencia se encuentran gravados con el IR, salvo que correspondan a conceptos detallados en el artículo 18 de la Ley del Impuesto a la Renta
Remuneración que sirve de base para el pago de la indemnización	
<ul style="list-style-type: none"> Según la RTF 20288-1-2011 de conformidad con el artículo 55 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (Decreto Supremo N° 001-96-TR), la remuneración que sirve de base para el pago de la indemnización corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. En este sentido, debe tomarse la remuneración ordinaria mensual percibida al momento del despido (RTF 5978-5-2002), esto es, debe tomar en cuenta la última boleta de pago mensual del trabajador donde conste la última remuneración ordinaria percibida al momento del cese. 	

- Compensación por tiempo de servicios prevista por las disposiciones laborales vigentes.
- Rentas vitalicias y las pensiones que tengan su origen en el trabajo personal, tales como jubilación, montepío e invalidez.
- Subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia.
- Condiciones de trabajo, en tanto, no implican una ventaja patrimonial para el trabajador.

Referencia legal:

- Artículos 1, 18 y 34 de la Ley del Impuesto a la Renta (Decreto Supremo N° 179-2004-EF)

A continuación, las principales consideraciones a tener en cuenta en relación con las rentas de quinta categoría:

Se aplica por igual a trabajadores domiciliado o no.

Que tenga carácter remunerativo o no.

No importa si es periódico o no.

No importa si es contraprestación o no, puede ser complementaria al trabajo.

Sea obligatorio o provenga de una liberalidad por parte del empleador.

No se requiere que sea entregado directamente al trabajador, lo esencial es que lo beneficie.

a. Imputación

De conformidad con el inciso d) del artículo 57 de la Ley del Impuesto a la Renta, las rentas de quinta categoría se imputarán al ejercicio gravable en el que se perciban.

¿Cuándo se entiende percibido en el caso de pagos con cheque?

- Según la RTF 11362-1-2011 el ingreso ha sido percibido, tratándose de títulos valores como el cheque desde el momento en que el acreedor haya estado en la posibilidad de recogerlo y cobrarlo aun cuando no lo haya hecho efectivamente. La puesta a disposición debe ser entendida como la oportunidad en que el contribuyente puede hacer suyo el ingreso, dependiendo solo de su voluntad que tal situación acontezca.

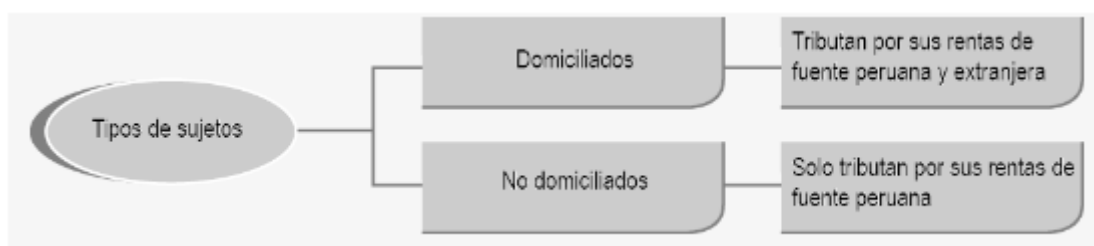
Un trabajador recibe un cheque de su empleador para pagar la gratificación el 15/12/2019.

El trabajador se apersona a la entidad financiera contra la que se emitió el cheque el 04/01/2020.

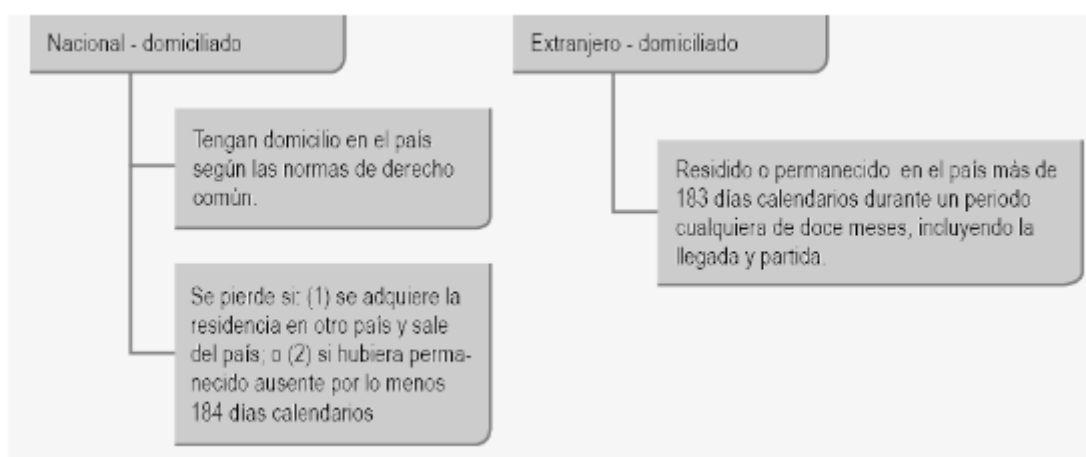
La renta se imputa al mes de diciembre de 2019 en el que la renta estuvo puesta a su disposición.

b. Tipos de beneficiarios según el domicilio

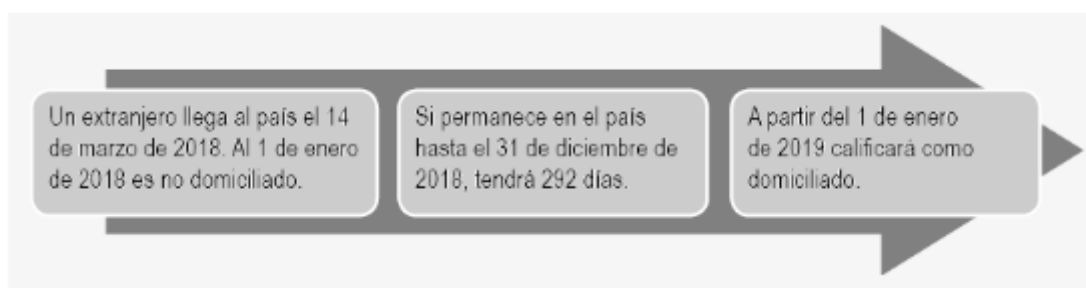
El criterio de vinculación para las personas naturales, según el artículo 6 de la Ley del Impuesto a la Renta, es el domicilio, por lo que en aplicación de este criterio se pueden identificar los siguientes sujetos pasivos:



A efecto de definir domicilio, el artículo 7 de la Ley del Impuesto a la Renta en el caso de las personas de nacionalidad peruana requiere que tengan domicilio en el país de acuerdo con las normas de derecho común (inciso a), mientras que en el caso de las extranjeras el cumplimiento de una condición subjetiva relacionada con el tiempo de permanencia en el territorio nacional; de lo que se tiene que la nacionalidad carece de poder vinculante, siendo solo un factor de referencia.



Cabe señalar que, conforme con el artículo 8 de la precitada ley, establece que la condición de domiciliado o no en el país se efectuará según fuera su condición al principio de cada ejercicio gravable, y los cambios solo que se produzcan en el curso de un ejercicio gravable solo producirán efecto a partir del ejercicio siguiente, salvo que adquiera la residencia en otro país y salga del país.



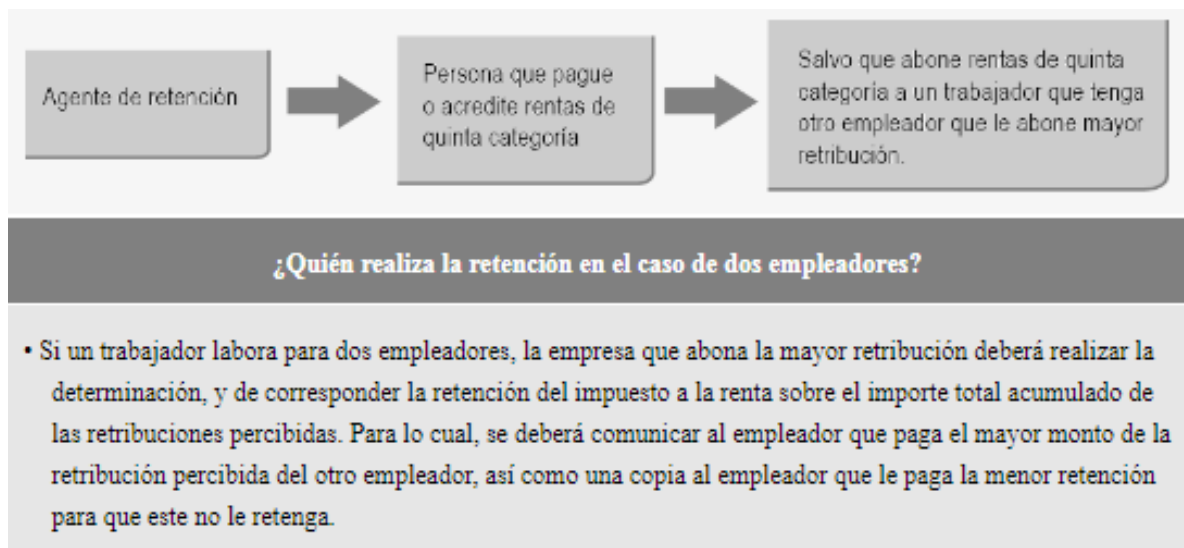
c. Beneficio al trabajador o ventaja patrimonial

Cabe indicar que constituye una remuneración, sin lugar a dudas, cuando además de constituir una ventaja para el trabajador es de libre disposición del trabajador y se entrega regularmente.

RTF	Detalle
03669-3-2015	Se considera como renta de quinta categoría a toda retribución que obtiene el trabajador por sus servicios personales, por lo que las sumas percibidas por “recargo al consumo” califican como rentas de quinta categoría.
11284-8-2015	Los pagos efectuados por concepto de <i>stock option</i> tienen naturaleza remunerativa y están comprendidos como retribución por servicios personales, ya que corresponden a pagos que son de su libre disposición e implican un incremento en su patrimonio.

2.1. Obligado a retener - agente de retención

Si bien conforme con el inciso a) del artículo 71 de la Ley del Impuesto a la Renta se nombra agente de retención a las personas que paguen o acrediten rentas de quinta categoría, precisa el artículo 75 de la citada ley, las personas naturales y jurídicas o entidades públicas o privadas que paguen rentas comprendidas en la quinta categoría deberán retener mensualmente sobre las remuneraciones que abonen a sus servidores; debiendo abonar al fisco la retención dentro de los plazos previstos por el Código Tributario para las obligaciones de periodicidad mensual.



Asimismo, la Resolución N° 350-2017/SUNAT dispone que el trabajador es quien debe generar el Reporte de Rentas y Retenciones, con base en la información que se encuentre en Sunat Operaciones en Línea (SOL), para lo cual puede remitir dicha información a través de un correo electrónico o en forma física. A su vez, el nuevo empleador podrá verificar si el reporte de rentas y retenciones ha sido emitido a través de SOL dentro de los 20 días de haber sido generado, y si el reporte no cumpliera con esta condición se entenderá que no cumplió con la acreditación.

Cabe agregar que el artículo 76 de la Ley del Impuesto a la Renta establece que son agentes de retención las personas o entidades que paguen o acrediten a beneficiarios no domiciliados rentas de fuente peruana de cualquier naturaleza, debiendo retener y abonar al fisco con carácter de pago definitivo dentro de los plazos establecidos en el Código Tributario para las obligaciones de periodicidad mensual.

2.2. Retención del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría

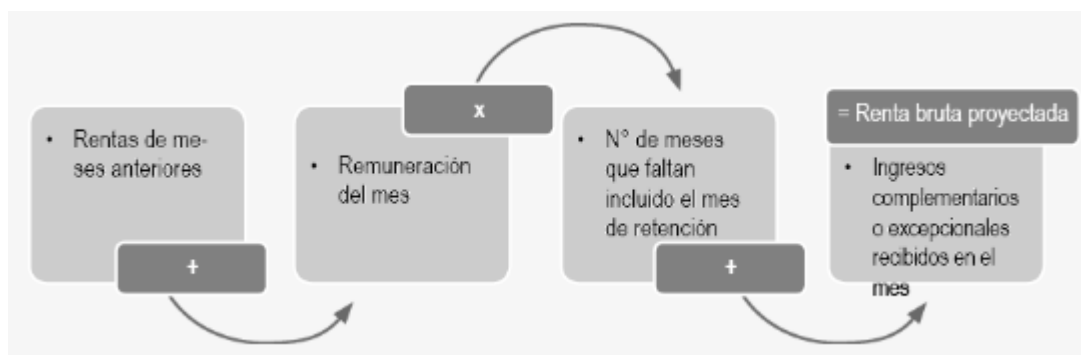
Considerando que son dos los tipos de beneficiarios de la renta de quinta categoría de acuerdo a su domicilio, a continuación se indicará el procedimiento a seguir a efecto de efectuar la retención a cada uno de ellos:

a. Domiciliados

Según el artículo 75 de la Ley del Impuesto a la Renta, las personas naturales o jurídicas que paguen rentas consideradas de quinta categoría deberán retener mensualmente sobre las remuneraciones que abonen, un dozavo del impuesto. A tal efecto, el artículo 40 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta establece el

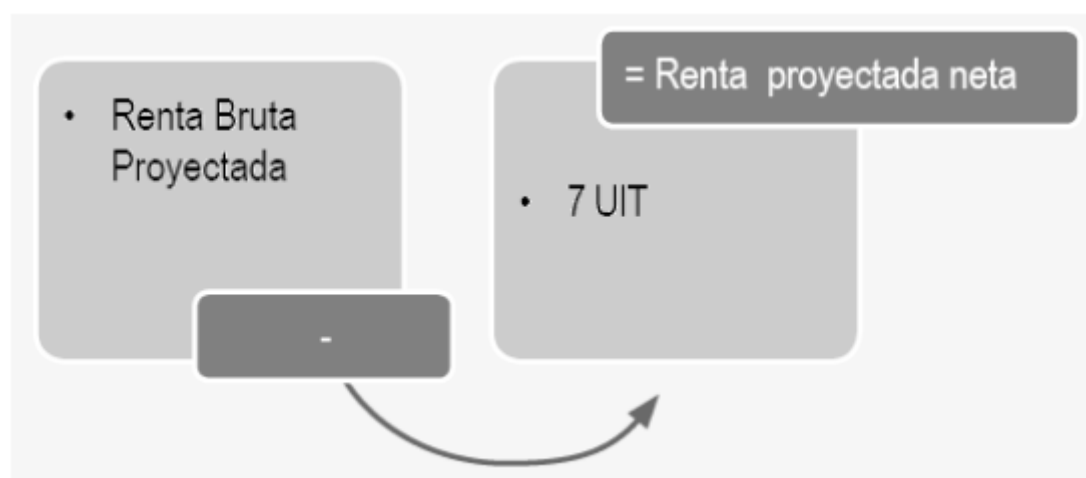
siguiente procedimiento para determinar el monto de las retenciones mensuales que se deben realizar al trabajador domiciliado:

Paso 1: Proyectar los ingresos gravados que percibirá el trabajador en todo el año



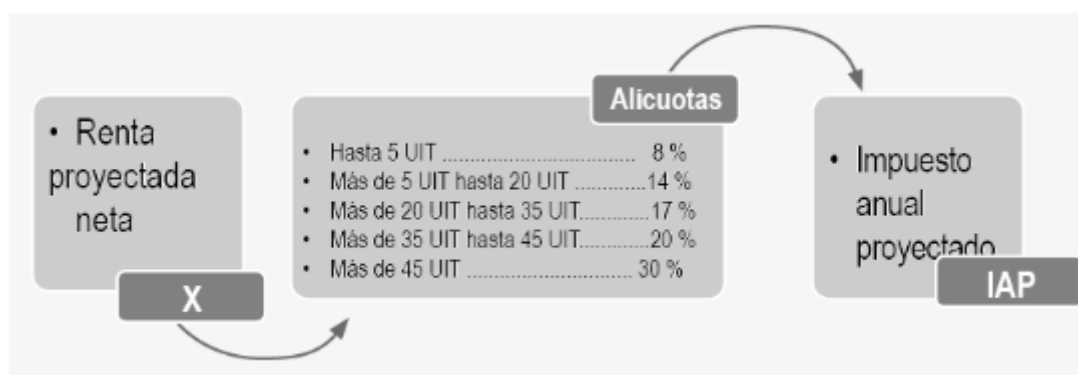
Según el Informe N° 220-2003, cuando el contrato sea por un plazo inferior a un año, la proyección equivale a multiplicar la remuneración mensual por el número de meses que falte para acabar el año.

Paso 2: Deducir las 7 UIT



Nota: Si la renta proyectada neta no supera las 7 UIT, no habrá retención.

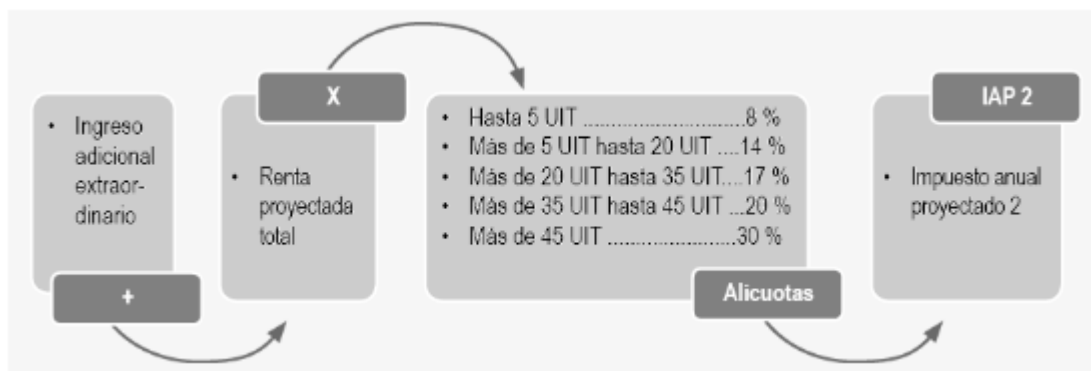
Paso 3: Cálculo del Impuesto anual proyectado



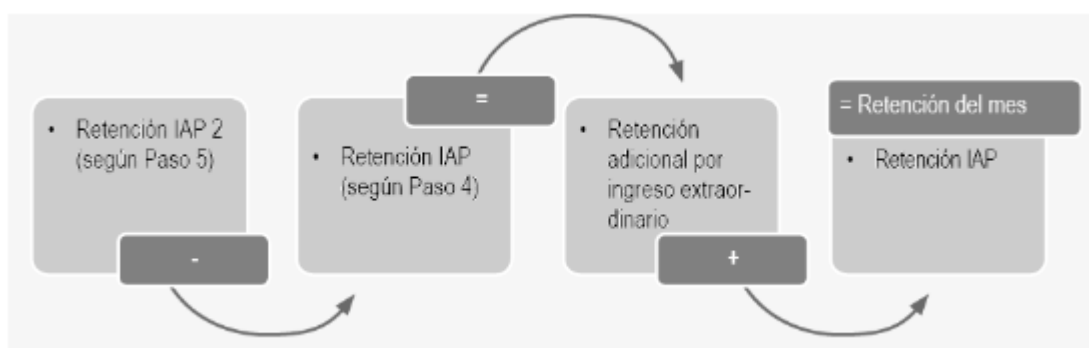
Paso 4: Cálculo de la retención del mes

	Ene - Mar	Abr.	May - Jul	Agos.	Set - Nov	Dic.
	IAP	IAP	IAP	IAP	IAP	IAP
Menos:						
		(Retenc. Ene - Mar)	(Retenc. Ene - Abr.)	(Reten. Ene - Jul.)	(Retenc. Ene - Ago.)	(Retenc. Ene - Nov.)
	Ing. Neto	Ing. Neto	Ing. Neto	Ing. Neto	Ing. Neto	Ing. Neto
Entre (÷)	12	9	8	5	4	
	Retención	Retención	Retención	Retención	Retención	Retención

Paso 5: Cálculo de la retención cuando se ha percibido un ingreso adicional no ordinario (tal como participación en las utilidades y gratificaciones o bonificaciones extraordinarias)



Paso 6: Cálculo de la retención del mes



CASO PRÁCTICO

Retención de quinta categoría

Una empresa tiene un trabajador afiliado a la ONP que ingresó a laborar al área de administración el 2 de enero de 2018. Su remuneración inicial fue S/ 9,500 más asignación familiar por la carga familiar que tiene. ¿Cómo sería la

retención a efectuar durante los primeros tres meses del ejercicio 2019, teniendo en cuenta que en el mes de marzo de 2019 se aumenta el importe de la retribución a S/ 10,500?

SOLUCIÓN:

En primer lugar, debe tenerse claro el importe del ingreso obtenido por el trabajador que será objeto de proyección de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 40 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta:

Ingreso ene-feb 2019	S/	Ingreso marzo 2019	S/
Remuneración	9,500	Remuneración	10,500
Asignación familiar	93	Asignación familiar	93
Total	9,593	Total	10,593

Concepto		Enero	Febrero	Marzo
Remuneraciones de meses anteriores (1)		0	9,593	19,186
Renta del mes actual		9,593	9,593	10,593
Meses a proyectar		12	11	10
Renta proyectada (2)		115,116	105,523	105,930
Gratificaciones (3)		19,186	19,186	21,186
Renta Total (1) + (2) + (3)		134,302	134,302	146,302
Deducción 7 UIT		-29,400	-29,400	-29,400
Renta Neta Anual Proyectada		104,902	104,902	116,902
Tasas del Impuesto a la Renta		Enero	Febrero	Marzo
Hasta 5 UIT (S/ 21,000)	8 %	1,680	1,680	1,680
Más de 5 UIT hasta 20 UIT (S/ 84,000)	14 %	8,820	8,820	8,820
Más de 20 UIT hasta 35 UIT (S/ 147,000)	17 %	3,353	3,353	5,593
Impuesto a la Renta Anual (S/)		14,053	14,053	16,093
Fraccionamiento		12	12	12
Retención mensual (S/)		1,171	1,171	1,341

A continuación, se efectuará el asiento contable por la planilla del trabajador correspondiente al mes de marzo 2019:

----- X -----

62	Gastos de personal y directores		11,546	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	10,500		
6216	Asignación familiar	93		
622	Otras remuneraciones			
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	953		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público			
	de pensiones y de salud por pagar			3,671
401	Gobierno nacional			
4017	Impuesto a la renta	1,341		
40173	Renta de quinta categoría			
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	953		
4032	ONP	1,377		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		7,875	
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			

x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de marzo.

----- X -----

CASO PRÁCTICO

Retención de quinta categoría cuando hay participación de utilidades

Una empresa tiene un trabajador afiliado a la ONP que ingresó a laborar al área de administración el 2 de enero 2018. Su remuneración inicial fue S/ 8,700 más asignación familiar por la carga familiar que tiene. ¿Cómo sería la retención a efectuar durante los primeros tres meses del ejercicio 2019, teniendo en cuenta que en el mes de marzo de 2019 se aumenta el importe de la retribución a S/ 9,500 y se le abona adicionalmente una participación en las utilidades de S/ 4,200?

SOLUCIÓN:

De acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 40 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, se efectuarán los siguientes cálculos:

Concepto		Enero	Febrero	Marzo
Remuneraciones de meses anteriores (1)		0	8,793	17,586
Renta del mes actual		8,793	8,793	9,593
Meses a proyectar		12	11	10
Renta proyectada (2)		105,516	96,723	95,930
Gratificaciones (3)		17,586	17,586	19,186
Renta Total (1) + (2) + (3)		123,102	123,102	132,702
Deducción 7 UIT		-29,400	-29,400	-29,400

Renta Neta Anual Proyectada		93,702	93,702	103,302
------------------------------------	--	---------------	---------------	----------------

Tasas del Impuesto a la Renta		Enero	Febrero	Marzo
Hasta 5 UIT (S/ 21,000)	8 %	1,680	1,680	1,680
Más de 5 UIT hasta 20 UIT (S/ 84,000)	14 %	8,820	8,820	8,820
Más de 20 UIT hasta 35 UIT (S/ 147,000)	17 %	1,649	1,649	3,281
Impuesto a la Renta Anual (S/)		12,149	12,149	13,781
Fraccionamiento		12	12	12
Retención mensual (S/) - A		1,012	1,012	1,148

* Sin considerar mayor sueldo pero sí la participación por S/ 4,200.

Concepto	Enero	Febrero	Marzo
Remuneraciones de meses anteriores (1)	0	8,793	17,586
Renta del mes actual	8,793	8,793	8,793
Meses a proyectar	12	11	10
Renta proyectada (2)	105,516	96,723	87,930
Gratificaciones (3)	17,586	17,586	17,586
Participación de utilidades (4)			4,200
Renta Total (1) + (2) + (3)	123,102	123,102	127,302
Deducción 7 UIT	-29,400	-29,400	-29,400
Renta Neta Anual Proyectada	93,702	93,702	97,902

Tasas del Impuesto a la Renta		Enero	Febrero	Marzo
Hasta 5 UIT (S/ 21,000)	8 %	1,680	1,680	1,680
Más de 5 UIT hasta 20 UIT (S/ 84,000)	14 %	8,820	8,820	8,820
Más de 20 UIT hasta 35 UIT (S/ 147,000)	17 %	1,649	1,649	2,363
Impuesto a la Renta Anual (S/)		12,149	12,149	12,863
Fraccionamiento		12	12	
Retención mensual (S/)		1,012	1, 012	
Retención de la Participación (S/ 12,863 - S/ 12,149)				714

Consecuencia de los cálculos efectuados en el mes de marzo deberá efectuar el siguiente asiento:

----- x -----

62 Gastos de personal y directores

621 Remuneraciones

6211 Sueldos y salarios

6216 Asignación familiar

627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones

6271 Régimen de prestaciones de salud

629 Beneficios sociales de los trabajadores

6294 Participación en las utilidades

40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público

14,656

9,500

93

863

4,200

de pensiones y de salud por pagar			3,972
401	Gobierno nacional		
4017	Impuesto a la renta	1,862	
40173	Renta de quinta categoría		
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	863	
4032	ONP	1,247	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		10,684
411	Remuneraciones por pagar	7,198	
4111	Sueldos y salarios por pagar		
413	Participaciones de los trabajadores por pagar	3,486	

x/x Por el reconocimiento del gasto de planilla correspondiente al mes de marzo.

CASO PRÁCTICO

Retención de quinta categoría menor al monto que corresponde

Una empresa por error ha retenido un menor importe de renta de quinta categoría a uno de sus trabajadores por la suma de S/ 1,400. ¿Cuál sería el tratamiento contable?

SOLUCIÓN:

Dado que la empresa es agente de retención, y por ende, responsable solidario por las rentas que paguen por concepto de quinta categoría, deberá reconocer la obligación de pago así como el derecho de cobro al trabajador, tal como se muestra a continuación:

----- x -----		
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores	1,400
141	Personal	
1419	Otras cuentas por cobrar al personal	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	1,400
401	Gobierno nacional	
4017	Impuesto a la renta	
40173	Renta de quinta categoría	

x/x Por el importe no retenido al trabajador.

----- x -----

En la oportunidad en la cual la empresa procede a la cancelación de la retención omitida con sus respectivos intereses hasta la fecha de pago, deberá efectuar el siguiente asiento por la baja del pasivo tributario:

----- x -----		
65	Otros gastos de gestión	xxx
659	Otros gastos de gestión	
6592	Sanciones administrativas	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	1,400
401	Gobierno nacional	
4017	Impuesto a la renta	
40173	Renta de quinta categoría	
10	Efectivo y equivalentes de efectivo	xxx
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras	
1041	Cuentas corrientes operativas	

x/x Por la cancelación de la deuda con los respectivos intereses.

----- x -----

Asimismo, siendo la empresa sujeto obligado a efectuar la retención, al haber determinado en defecto el monto de la retención habrá incurrido en la infracción tipificada en el numeral 13 del artículo 177 del Código Tributario por no retener el importe de la renta de quinta categoría; la misma que deberá ser cancelada mediante la guía de pagos varios, sujeta al régimen de gradualidad previsto en la Resolución N° 063-2007/SUNAT.

¿Qué ocurre si el trabajador detecta posteriormente que se le retuvo en exceso?

- Según la RTF 8538-2-2009 no se ha previsto en las normas para que los extrabajadores presenten solicitudes de devolución con posterioridad al plazo establecido para el pago de regularización, sin embargo, corresponde que la Administración verifique la retención efectuada en exceso que el contribuyente alega, debido a que a todo contribuyente que abone en exceso le asiste el derecho de solicitar su devolución dentro del plazo de prescripción, aunque quien haya realizado efectivamente el pago sea el agente de retención.

b. No domiciliados

Según el inciso g) del artículo 54 de la Ley del Impuesto a la Renta la alícuota aplicable a las rentas del trabajo es del 30 %, la cual acorde con el artículo 76 de la precitada ley se aplicará sobre las rentas pagadas con carácter de pago definitivo.

No obstante lo antes indicado, deberá examinarse si existe un tratado con el país de residencia del trabajador no domiciliado a efecto de eximir la retención o aplicar el convenio para evitar la doble tributación firmada por nuestro país y el país de residencia del trabajador.

Actualmente, nuestro país ha celebrado con los países de la Comunidad Andina (Colombia, Bolivia, Ecuador y Perú) la Decisión 578 y ha celebrado convenios para evitar la doble tributación según el modelo de la OCDE con Brasil(2), Canadá(3), Chile(4), México(5), Corea(6), Suiza y Portugal.

- Decisión 578, en el caso de prestación de servicios por parte de empleados, profesionales, técnicos o por servicios personales en general, incluidos los de consultoría (salvo funciones oficiales debidamente acreditadas y tripulaciones de naves, aeronaves, autobuses y otros vehículos de transporte que realicen tráfico internacional) considera como fuente al lugar en el cual se hubieran efectuado tales servicios

- CDI con Brasil, Chile, Canadá, Corea, México, Suiza y Portugal, establece en su artículo 15, una regla residual aplicable a rentas de trabajo, distintas a participación de consejeros (artículo 16), artistas y deportistas (artículo 17), pensiones (artículo 18) y funciones públicas (artículo 19); específicamente en calidad de dependencia. Específicamente, el artículo 15 establece un complejo sistema de atribución de potestad tributaria a un determinado estado, tal como se señala a continuación:

- Si en el Estado de Residencia del trabajador, se realiza también el servicio, dicho estado tiene la potestad exclusiva de la renta.
- Si el trabajador realiza su actividad en el otro Estado, se le faculta al Estado de la actividad, esto es de la fuente, la potestad de gravar la renta, siendo que el Estado de residencia puede gravar la renta aplicando alguno de los métodos del artículo 23.
- Sin perjuicio de lo anterior, agrega el párrafo 15.2 del artículo 15 que si el trabajador presta sus servicios en el otro estado contratante se gravarán exclusivamente en el Estado de residencia, si: (i) el perceptor permanece en el otro Estado durante un periodo o periodos cuya duración no excede en conjunto de 183 días en cualquier periodo de doce meses; (ii) las remuneraciones se pagan por, o en nombre de una persona que no sea residente del otro Estado (en el que se realiza la actividad); y (iii) las remuneraciones no se imputen a un establecimiento permanente o una base fija que una persona tenga en el otro Estado.

CASO PRÁCTICO

Trabajador no domiciliado

En el mes de noviembre, una empresa contrató los servicios de un trabajador no domiciliado, residente en un país con el cual no se tiene convenio de doble imposición tributaria, cuya remuneración acordada asciende a S/ 18,800. Asimismo, se sabe que la empresa pagó por tres meses de alquiler de un departamento en el distrito de San Isidro en favor del trabajador y su familia el importe de S/ 12,000 más IGV. Si, además, se sabe que no existe convenio para evitar la doble tributación respecto del país en el que domicilia el trabajador. ¿A cuánto asciende la retención por renta de quinta categoría?

SOLUCIÓN:

Según lo establecido en el literal f) del artículo 9 de la Ley del IR, constituye renta de fuente peruana las sumas originadas en el trabajo personal que se lleven a cabo en territorio nacional, queda claro que la remuneración a percibir por el no domiciliado

calificará como renta de fuente peruana, al tratarse de una renta proveniente del trabajo en calidad de dependiente.

De esta manera, siendo que de conformidad con el literal c) del artículo 71 de la Ley del IR tiene la condición de agente de retención la persona o entidad que pague o acredite rentas de cualquier naturaleza a beneficiarios no domiciliados, corresponde que la empresa domiciliada que contrató al trabajador extranjero en función de los artículos 54 y 76 de la Ley del IR, retenga el treinta por ciento (30 %) de la totalidad de los importes pagados o acreditados que correspondan a rentas de quinta categoría.

Es importante señalar que en función de lo dispuesto en el literal c) del artículo 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta no constituyen rentas gravadas, entre otras, las sumas pagadas al servidor que al ser contratado fuera del país tenga la condición de no domiciliado y las que el empleador pague por los gastos de dicho servidor, su cónyuge e hijos por alimentación y hospedaje generados durante los tres primeros meses de residencia en el país. Para la aplicación de este criterio es necesario que en el contrato de trabajo aprobado por la autoridad competente conste que tales gastos serán asumidos por el empleador.

Por la suma entregada con anterioridad a la prestación del servicio de arrendamiento del departamento a la empresa propietaria del inmueble deberá efectuarse el siguiente asiento:

----- X -----	
14 Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores	12,000
141 Personal	

1411	Préstamos	
1412	Adelanto de remuneraciones	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	2,160
401	Gobierno nacional	
4011	Impuesto general a las ventas	
40111	IGV – Cuenta propia	
46	Cuentas por pagar diversas - terceros	14,160
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	
x/x Por el adelanto por servicio de alquiler.		
----- x -----		

En este orden de ideas, bajo el supuesto de que se cumple con el requisito formal de constar dicha obligación en el contrato, no se encontrará gravada con el Impuesto a la Renta de quinta categoría la suma pagada por alquiler de departamento y solo se considerará como renta para el mes de noviembre la remuneración de S/ 18,800, tal como se refleja en el siguiente asiento:

----- x -----		
62	Gastos de personal y directores	20,492
621	Remuneraciones	
6211	Sueldos y salarios	18,800
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones	
6271	Régimen de prestaciones de salud	1,692
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios)	

y directores			4,000
141	Personal		
1419	Otras cuentas por cobrar al personal		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público		
de pensiones y de salud por pagar			9,776
401	Gobierno nacional		
4017	Impuesto a la renta		
40173	Renta de quinta categoría	5,640	
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	1,692	
4032	ONP	2,444	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		6,716
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar		

x/x Por el descuento al trabajador del curso en planilla.

----- X -----

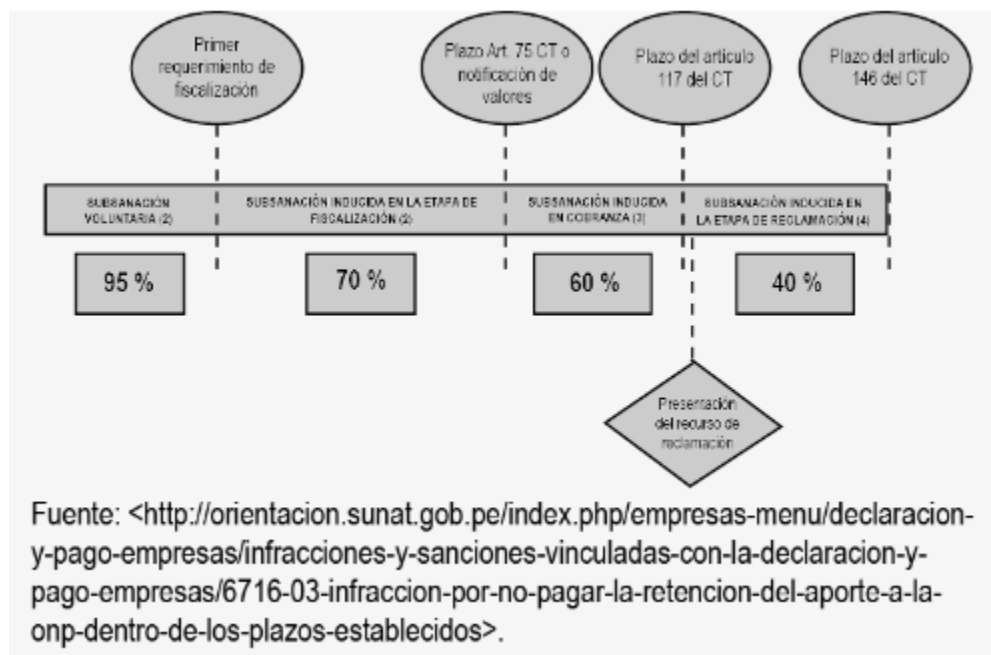
c. Infracciones tributarias relacionadas con la retención de quinta categoría

De otro lado, cabe señalar que el incumplimiento de la retención y el pago de la retención puede generar las siguientes infracciones y sanciones correspondientes:

Infracción	Descripción	Sanción (*)
Num. 1 Art. 176	No presentar las declaraciones que contengan la determinación de la deuda tributaria dentro de los plazos establecidos.	1 UIT
Num. 13 Art. 177	No efectuar las retenciones o percepciones establecidas por ley, salvo que el agente de retención o percepción hubiera cumplido con efectuar el pago del tributo que debió retener o percibir dentro de los plazos establecidos.	50 % del tributo no retenido
Num. 1 Art. 178	No incluir en las declaraciones ingresos y/o remuneraciones y/o retribuciones y/o rentas y/o patrimonio y/o actos gravados y/o tributos retenidos o percibidos, y/o aplicar tasas o porcentajes o coeficientes distintos a los que les corresponde en la determinación de los pagos a cuenta o anticipos, o declarar cifras o datos falsos u omitir circunstancias en las declaraciones, que influyan en la determinación de la obligación tributaria.	50 % del tributo omitido
Num. 4 Art. 178	No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos o percibidos.	50 % del tributo no pagado

(*) Corresponde a la sanción según la Tabla I - personas y entidades generadores de rentas de tercera categoría.

Es preciso señalar que de acuerdo con las Notas a las Tablas del Código Tributario, la multa no podrá ser menor al 5 % de la UIT. En relación con las multas tipificadas en el artículo 178 del Código Tributario, estas se encuentran sujetas a un régimen de gradualidad contenido en el artículo 179 del citado código, como se muestra a continuación:



¿Qué ocurre en el caso que el empleador no retenga al trabajador la renta de quinta categoría?

- Si el empleador no retiene el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría habrá incurrido en la infracción tipificada en el numeral 13 del artículo 177 del Código Tributario. Sin embargo, si entrega al fisco el importe equivalente a la retención (lo asume), en el plazo que corresponde se libera de la multa antes indicada..

¿Qué pasa con el Impuesto a la Renta asumido?

- Según Casación Laboral N° 16514-2016, el Impuesto a la Renta asumido por el empleador forma parte para el cómputo de su remuneración afecta a beneficios sociales, por considerarse una suma de libre disponibilidad.

2.4. Valor de mercado de remuneraciones

En los incisos n) y ñ) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta se dispone que en el mes de diciembre las empresas que cuenten con trabajadores que hubieran laborado efectivamente en el ejercicio y sean titulares de una EIRL, accionistas, participacionistas, socios o asociados y califiquen como PARTE VINCULADA, sus cónyuges o concubinos y sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad; deberán verificar que las remuneraciones pagadas a los sujetos

antes mencionados no superen el valor de mercado. Excepcionalmente, de ser el caso esta comparación se efectuará en el mes en el que opere el cese del vínculo laboral cuando este ocurra antes del cierre del ejercicio. Para tal efecto, la remuneración anual del trabajador vinculado y su familiar que laboran en la empresa se debe comparar con el valor de mercado, el cual acorde con el artículo 19-A del reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, será uno de los siguientes valores, aplicados en la prelación que a continuación se señala:

Remuneración del trabajador mejor remunerado que realice funciones similares dentro de la empresa
Remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico equivalente.
El doble de la remuneración del trabajador mejor remunerado entre aquellos que se ubiquen dentro del grado, categoría o nivel jerárquico inmediato inferior
La remuneración del trabajador de menor remuneración dentro de aquellos ubicados en el grado, categoría o nivel inmediato superior dentro de la estructura
El que resulte mayor entre la remuneración convenida entre las partes, sin que excede de 95 UIT anuales y la remuneración del trabajador mejor remunerado multiplicado por 1.5

Con relación a la remuneración del trabajador elegido como referente, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Comprende las rentas de quinta categoría computables anualmente.
- Debe corresponder a un trabajador que no guarde relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con alguno de los sujetos respecto del cual se verifica el límite.
- El trabajador debe haber prestado sus servicios en el ejercicio durante el mismo periodo que aquel por el cual se verifica el límite. Si este último cesa su vínculo laboral en el ejercicio o si ingresa luego de iniciado este, solo se considerará la remuneración del trabajador referente en dicho periodo.

De acuerdo con lo antes señalado, el exceso sobre el valor de mercado constituirá dividendo a cargo de dicho titular, accionista, participacionista, socio o asociado, con las siguientes consecuencias:

- 1 No es deducible para determinar la renta neta de tercera categoría.
- 2 No está sujeto a retención de quinta categoría.
- 3 Se considera dividendo únicamente para efecto del Impuesto a la Renta.
- 4 La contabilización en los libros y registros contables no se modifica y se mantiene como se registró inicialmente.
- 5 El dividendo será pagado por la empresa (inciso n) o el contribuyente (inciso ñ) dentro del plazo de las obligaciones del mes de diciembre.

CASO PRÁCTICO

Valor de mercado en remuneraciones del impuesto a la renta de quinta categoría

Durante el ejercicio 2019 se han pagado remuneraciones al gerente de *marketing*, sobrino del accionista mayoritario de la empresa (gerente general de esta) por el importe de S/ 195,000.00. ¿Cuál es el tratamiento que deberá aplicarse según el inciso ñ) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta?

Datos adicionales:

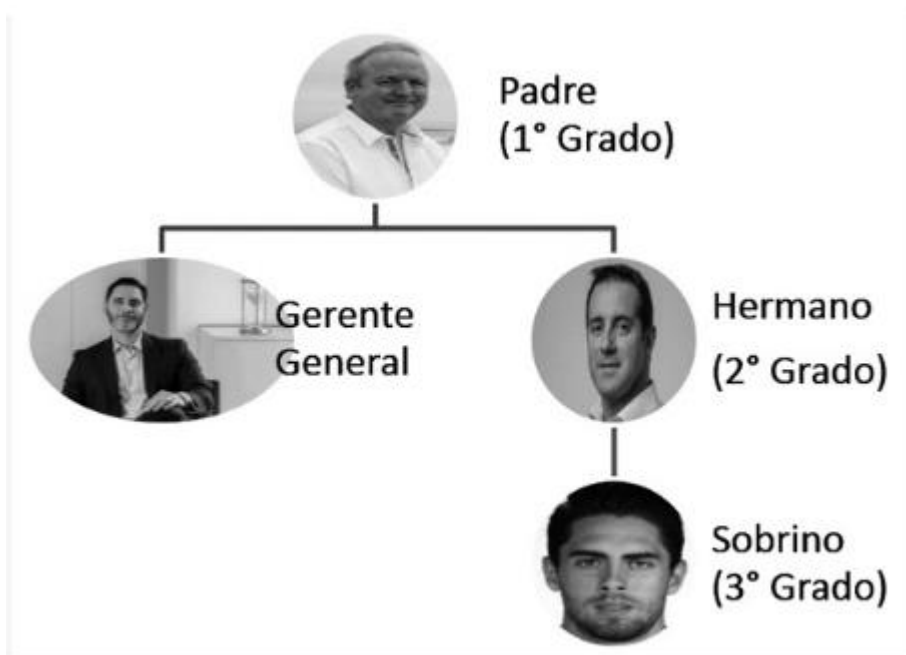
- No existen trabajadores no vinculados que ejerzan funciones similares, sin embargo, se verifica de la estructura

organizativa de la empresa que esta cuenta con un gerente de administración que es un personal mejor remunerado que no está vinculado con los accionistas mayoritarios y que ha percibido en el ejercicio la suma de S/ 173,000.

- La retención de quinta categoría descontada al trabajador al mes de noviembre ascendió a S/ 22,852.

SOLUCIÓN:

De conformidad con el párrafo 11 de la NIC 19 Beneficios a los empleados, los beneficios a corto plazo, entre ellos, sueldos, salarios y aportaciones a la Seguridad Social, ausencias remuneradas anuales, ausencias remuneradas por enfermedad, participación en ganancias e incentivos, y beneficios no monetarios para los empleados actuales, que se dan al personal gerencial, se deben reconocer como gasto del periodo. De ello, se debe reconocer como gasto del periodo la remuneración mensual del gerente de marketing, así como cualquier otra retribución, dentro de la cuenta 62 Gasto de personal y directores. Ahora bien, respecto del gerente de marketing se verifica que este trabajador se encuentra sujeto a la verificación del valor de mercado por tratarse de un familiar de tercer grado del accionista mayoritario, y por ende vinculado, tal como se muestra a continuación:



Luego de la verificación de la vinculación, el siguiente paso es determinar el trabajador referente, para lo cual no se tiene información que exista en el organigrama de la empresa trabajador no vinculado que realice las mismas funciones, pero sí se tiene que dentro del mismo nivel hay un gerente de administración que no se encuentra vinculado con el gerente general (accionista mayoritario). Debe advertirse que para el presente caso se considera que el

trabajador tomado como referente (gerente de administración) debe haber trabajado en un periodo similar a aquel por el cual se verifica el límite.

En este sentido, deberá efectuarse la siguiente comparación anual entre el trabajador vinculado y el trabajador referente:

Remuneración gerente marketing	Remuneración referente	Diferencia
195,000	173,000	22,000

De lo anterior, se aprecia que el importe de la remuneración pagada al sobrino del socio principal excede el importe pagado al trabajador no vinculado que constituye su comparable, por lo que deberá repararse la suma de S/ 22,000, el cual se considera dividendo, únicamente para efecto del Impuesto a la Renta.

En consecuencia, la empresa deberá adicionar la suma de S/ 22,000 en la declaración jurada anual, la cual constituye diferencia de carácter permanente que conforme con el artículo 33 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta deberá consignarse en el PDT anual del Impuesto a la Renta como una adición al resultado contable. Esto no significa que la empresa deba modificar sus registros contables, toda vez que este procedimiento aplicable es extracontable, a nivel de papeles de trabajo.

Asimismo, cabe señalar que este importe de S/ 22,000 no estará sujeto a retenciones de quinta categoría del gerente de marketing, con lo cual deberá determinarse en el mes de diciembre que su renta gravable de quinta categoría ascenderá a S/ 173,000, teniendo en cuenta lo siguiente:

Concepto		Registrado como gasto	Sin considerar dividendo
Renta Total		195,000	173,000
Deducción 7 UIT		-29,400	-29,400
Renta Neta Anual Proyectada		165,600	143,600
Tasas del Impuesto a la Renta			
Hasta 5 UIT (S/ 21,000)	8 %	1,680	1,680
Más de 5 UIT hasta 20 UIT (S/ 84,000)	14 %	8,820	8,820
Más de 20 UIT hasta 35 UIT (S/ 147,000)	17 %	10,710	10,132
Más de 35 UIT hasta 45 UIT (S/ 189,000)	21 %	3,720	
Impuesto a la Renta Anual (S/)		24,930	20,632
Retención efectuada a noviembre		22,852	

De lo anterior, se aprecia que la empresa habría retenido hasta el mes de noviembre por concepto de renta de quinta categoría del gerente de marketing la suma de S/ 22,852, siendo que al mes de diciembre se determina que el Impuesto a la Renta Anual del citado trabajador es de S/ 20,632, con lo cual no deberá efectuar retención de quinta categoría por el mes de diciembre, y aun así habría un exceso retenido ascendente a S/ 2,220 (S/ 22,852 - S/ 20,632), que deberá devolverse al trabajador.

3. EMPRESAS PRESTADORAS DE SALUD (EPS)

El sistema de seguridad social en salud en el Perú permite que las prestaciones brindadas por ESSALUD sean complementadas con planes y programas otorgados por las Entidades Prestadoras de Salud (EPS).

Las EPS son empresas e instituciones públicas o privadas, distintas a ESSALUD, cuya única finalidad es prestar servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sea infraestructura de otras EPS, del Ministerio de Salud o de otros debidamente acreditados para brindar este tipo de servicios, sujetándose a los controles dispuestos por la Superintendencia de la EPS, que vienen a ser organismos con autonomía funcional, administrativa y financiera. Se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y se financia con recursos propios constituidos por los derechos que cobra a las entidades sujetas a su control.

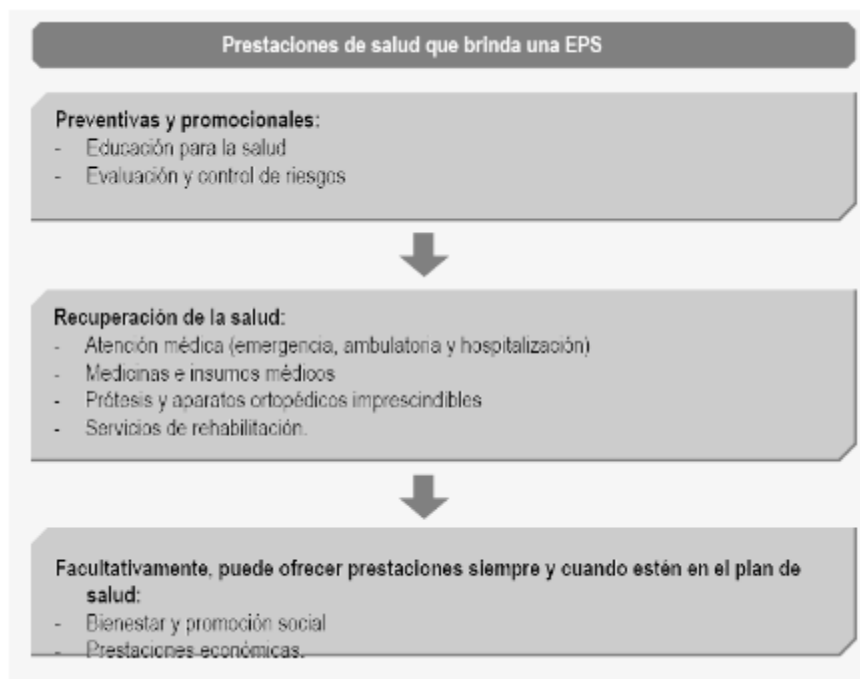
d. Asegurados al EPS

Los trabajadores que se encuentran asegurados en forma regular y sus derechohabientes en ESSALUD, así como, los asegurados potestativos y sus derechohabientes, considerando lo siguiente:



Los trabajadores tienen derecho a la cobertura de la EPS desde la fecha de inicio de sus labores. Se ha previsto respecto de los trabajadores nuevos de una entidad que haya contratado con una EPS que deberán manifestar por escrito a su empleador, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al inicio de las labores, su voluntad de pertenecer al plan de la EPS o de obtener íntegramente la cobertura de ESSALUD.

A tal efecto, el día en que se inician las labores, el empleador deberá proporcionar al nuevo trabajador, el folleto informativo correspondiente al Plan y EPS elegidos. Si el trabajador no realiza la elección se entenderá que ha optado por incorporarse al Plan.



La cobertura que otorgue el empleador por servicios propios o prestados por una EPS debe contemplar los mismos beneficios para todos los trabajadores cubiertos y sus derechohabientes, al margen de su nivel remunerativo. Dicha cobertura no podrá ser inferior al Plan Mínimo de Atención otorgado por el RCSSS al menos las prestaciones de la capa simple (conjunto de intervenciones de salud de mayor frecuencia y menor complejidad) y la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cubiertos por el SCTR.

La EPS no cubre lo siguiente:

- Enfermedades preexistentes.
- Medicamentos experimentados.
- Procedimientos estéticos.
- Accidentes por consumo de alcohol y estupefacientes.
- Tratamientos mentales.
- Tratamiento de fertilización.

b. Retribución a la EPS

La retribución correspondiente a la EPS será la convenida entre esta y el empleador y deberá ser pagada directamente a la EPS. Este pago debe efectuarse en la misma oportunidad prevista para los aportes a ESSALUD.

Los planes de salud ofrecidos por la EPS pueden incluir además de copagos a cargo a través de servicios propios o de planes contratados, debe contemplar los mismos beneficios para todos los trabajadores cubiertos y sus derechohabientes, independientemente de su nivel remunerativo.

Requisitos que deben cumplir las empresas que otorgan este tipo de beneficio a sus trabajadores	
Beneficiario	Requisitos que debe cumplir
Empleador con servicios propios	<p>Las entidades empleadoras que brinden coberturas de salud a sus trabajadores a través de servicios propios deberán acreditar los establecimientos correspondientes ante el Ministerio de Salud.</p> <p>Una vez obtenida la acreditación podrán aplicar el crédito contra sus aportes, de acuerdo con las reglas establecidas.</p>
Empleador con planes contratados	<p>Las entidades empleadoras que, sin contar con servicios propios de salud, deseen gozar del crédito, deberán contratar el Plan y la EPS elegidos por mayoría absoluta de sus trabajadores mediante votación universal.</p>

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que así lo deseen podrán optar individualmente por mantener su cobertura íntegramente a cargo de ESSALUD. De otro lado, la cobertura de los trabajadores afiliados a la EPS, no podrá ser inferior al Plan Mínimo de Atención, y salvo consentimiento expreso del trabajador, los

copagos no podrán superar el 2 % del ingreso mensual del asegurado por cada atención de carácter ambulatoria ni el 10 % por cada hospitalización.

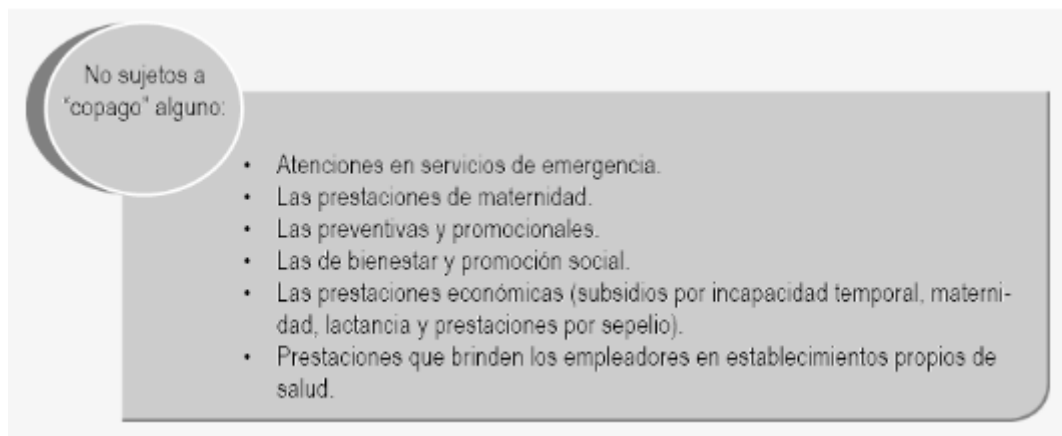
Base legal	Fecha publicado	Sumilla
Ley N° 26790	17-05-1997	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
D.S. N° 009-97-SA	09-09-1997	Reglamento de la Ley N° 26790
R.S. N° 070-2003-	26-09-2003	Proceso de convocatoria y elección de una EPS
SEPS		
R.S. 142-2011-SUNASA	31-10-2011	Reglamento de la R.S. N° 070-2003-SEPS

c. Aspecto laboral

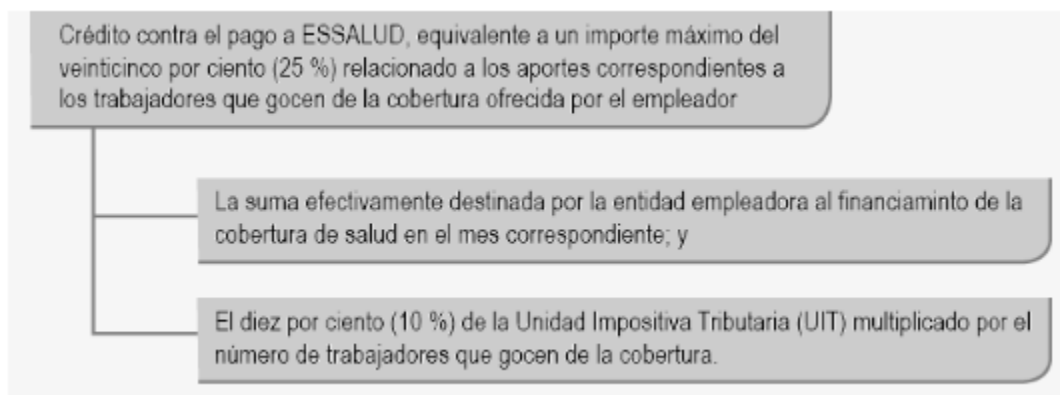
Las EPS ofrecen a los trabajadores un servicio de salud integral en diferentes redes de clínicas privadas tanto en Lima como en provincias. El trabajador puede atenderse en cualquier momento en las clínicas afiliadas. Los planes de salud ofrecidos por la EPS pueden incluir además de copagos a cargo del asegurado, destinados a promover el uso equitativo de las prestaciones de recuperación, salvo consentimiento expresado por cada trabajador en forma individual.

Al tiempo de la elección de la EPS y el plan correspondiente, existe el pago de un copago que corresponde, de acuerdo a los siguientes parámetros:

- No podrán superar el dos por ciento (2 %) de su ingreso mensual por cada atención de carácter ambulatorio,
- No podrán superar el diez por ciento (10 %) de dicho ingreso por cada atención de carácter ambulatorio, y
- No podrá superar el diez por ciento (10 %) del costo del tratamiento recibido por el asegurado, sea ambulatorio o por hospitalización.



Las empresas que otorguen coberturas de salud a sus trabajadores en actividad, mediante servicios propios o a través de planes o programas de salud contratados con EPS; gozarán de un crédito respecto de las aportaciones de los trabajadores en actividad (equivalente al 9 % de la remuneración o ingreso), incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas.



d. Aspecto contable

Para fines contables, todo concepto derivado de las remuneraciones y/o beneficios a los trabajadores se encuentra regulado por la “NIC 19 Beneficios a los empleados”, la misma que trata (entre otros) lo siguiente:

- a. Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
- b. Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar

aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multipatronal; o

c. Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados.

A estos efectos, la parte de la financiación asumida por la empresa en beneficio de su trabajador se debe reconocer como gasto en el estado de resultados de acuerdo con lo previsto en el párrafo 94 del Marco Conceptual para la Información Financiera, cuando ha surgido un decremento en los beneficios económicos futuros, relacionado con un decremento en los activos o un incremento en los pasivos, dado que el gasto puede medirse con fiabilidad y no generará beneficios económicos futuros.

CASO PRÁCTICO

Aplicación de la EPS como crédito contra aporte de ESSALUD

La empresa Valle del Mantaro S.A.C. registra en su planilla de remuneraciones a 68 trabajadores. En el mes de mayo del 2019 se convoca a un proceso de elección y luego de la votación, la EPS elegida ganadora celebró contratos con 24 de los trabajadores que laboran en el área de producción y almacén.

¿Cómo se aplica el crédito de la EPS por el mes de mayo del 2019, si el importe de la factura de la EPS por los 24 trabajadores asciende a S/ 4,240 más IGV, el cual será asumido parcialmente por la empresa?

Dato adicional:

- La empresa cubre el 75 % de la financiación de la cobertura, y los trabajadores cubren la parte restante, esto es del 25 %
- Total planilla del periodo: S/ 94,498
- Remuneraciones de los 24 trabajadores: S/ 41,890.

SOLUCIÓN:

a. Dado que entre la empresa empleadora y los trabajadores, se acordó que la primera asumiría el 75 % de los aportes y los trabajadores el 25 %, el crédito contra ESSALUD se limitará a la parte que asume la empresa.

Según la factura emitida por la EPS, se tiene lo siguiente:

- Cobertura S/ 4,240.00

- I.G.V. 763.20

Total factura S/ 5,003.20

Condiciones establecidas:

- 75 % asume la empresa S/ 3,752.40

- 25 % asume el trabajador 1,250.80

Total factura S/ 5,003.20 (Incluye IGV)

Siendo así, se registra la provisión de la factura emitida por la EPS del periodo, considerando los importes antes indicados:

----- X -----			
14	Cuentas por cobrar al personal, a los accionistas (socios) y directores	1,251 ^(*)	
141	Personal		
1411	Préstamos		
62	Gastos de personal y directores	3,180	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6275	Seguros particulares de prestaciones de salud - EPS y otros particulares		
62751	EPS - El Pacífico		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	572 ^(**)	
401	Gobierno nacional		
4011	Impuesto general a las ventas		
40111	IGV - Cuenta propia		
42	Cuentas por pagar comerciales - terceros		5,003
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212	Emitidas		

x/x Provisión de la Factura N° xxx del mes de mayo del 2019.

----- X -----

(*) Se descontará de la planilla de remuneraciones (incluye IGV).

(**) IGV correspondiente al importe asumido por la empresa.

b. Una vez determinados los importes asumidos por cada parte, veremos la incidencia del crédito especial que se otorga, contra el pago a ESSALUD, que será equivalente al 25 % de los aportes, correspondientes a la remuneración que perciben los trabajadores que gocen de la cobertura ofrecida por la entidad empleadora, cuyo monto asciende a S/ 41,890.

Siendo así, y para efectos de determinar los límites requeridos, se toma como referencia el aporte determinado a ESSALUD solo por los trabajadores comprendidos en los beneficios de la EPS:

- Planilla de los trabajadores comprendidos en la EPS y que asume la empresa	S/ 41,890
- ESSALUD, 9 %	S/ 3,770
- Crédito del 25 %	S/ 942
(25 % de S/ 3,770)	

Sin embargo para el uso del crédito de la EPS sobre el aporte a ESSALUD, tenemos que considerar los siguientes límites:

- El importe asumido por el empleador en mayo del 2019: S/ 3,180
- El importe resultante del 10 % de S/ 4,200 x 24 = S/ 10,080

De lo anterior, luego del reconocimiento del gasto para la contribución a ESSALUD, se procederá a efectuar el ajuste por el crédito que otorga el pago a la EPS, que corresponde al 25 % de la aportación de los trabajadores afiliados a la EPS, equivalente en el caso analizado a S/ 942 (25 % de S/ 3,770), el cual contabilizaremos de la siguiente manera.

----- X -----	
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	
403 Instituciones públicas	
4031 ESSALUD	942 ^(*)
62 Gastos de personal y directores	942
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones	
6271 Régimen de prestaciones de salud	
x/x Aplicación del crédito por EPS, según liquidación.	
----- X -----	

(*) Se debe cumplir con el pago de la aportación a ESSALUD y retribución que corresponda a la EPS, para hacer uso del crédito especial (Artículo 55, Decreto Supremo N° 009-97-SA).

CASO PRÁCTICO

Empresa asume el costo total de la EPS

La empresa Brisas del Centro S.R.Ltda., en el mes de junio del 2019 celebró el contrato de una póliza de seguro de salud con una EPS, asumiendo el 100 % del costo de la póliza.

¿Cómo es el registro contable de esta operación con la EPS, si el importe de la factura asciende a S/ 2,850 + más IGV, y es asumida por la empresa?

SOLUCIÓN:

Cuando la empresa en forma voluntaria, realiza el contrato de una póliza de seguro de salud con una EPS, asume el costo total de la misma, se tiene lo siguiente:

- Cobertura S/ 2,850.00

- I.G.V. 513.00

Total factura S/ 3,363.00

Siendo así, se registra la provisión de la factura emitida por la EPS del periodo, considerando los importes antes indicados:

----- X -----

62 Gastos de personal y directores

627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones

6275 Seguros particulares de prestaciones de salud -

2,850	

EPS y otros particulares		
62751 EPS - El Pacífico		
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	513 ^(*)	
401 Gobierno nacional		
4011 Impuesto general a las ventas		
40111 IGV - Cuenta propia		
42 Cuentas por pagar comerciales - Terceros		3,363
421 Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212 Emitidas		

x/x Provisión de la Factura N° xxx del mes de junio del 2019.

----- x -----

(*) Corresponde el 100 % del IGV, al asumir la empresa el costo total.

La determinación del crédito de la EPS contra el aporte a ESSALUD de parte del empleador es similar a lo aplicado en el caso 1. Por lo tanto, el registro contable para su aplicación sería el siguiente:

----- x -----

40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	xxx	
403 Instituciones públicas		
4031 ESSALUD		
62 Gastos de personal y directores		xxx
627 Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271 Régimen de prestaciones de salud		

x/x Aplicación del crédito por EPS, según liquidación.

(*) Se debe cumplir con el pago de la aportación a ESSALUD y retribución que corresponda a la EPS, para hacer uso del crédito especial (Artículo 55, Decreto Supremo N° 009-97-SA).

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

- **¿El afiliado a una EPS pierde el derecho de atención en ESSALUD?**

No, los trabajadores que se afilien a una EPS, seguirán manteniendo su derecho de atención por ESSALUD para los diagnósticos de capa compleja (diagnósticos menos frecuentes y de mayor complejidad), que no se encuentren cubiertos por la EPS.

TIP 2

- **¿Por cuánto tiempo más debe atenderlo la EPS, si un afiliado deja de cotizar?**

Si un trabajador dependiente o independiente suspende el pago de la cotización en salud, tiene derecho –junto a su núcleo familiar– a ser atendido por su EPS hasta 30 días más, siempre y cuando haya estado afiliado a la misma EPS como mínimo los doce (12) meses anteriores. Si ha estado afiliado a la misma EPS durante cinco (5) años o más de manera continua tiene derecho a ser atendido por tres (3) meses.

TIP 3

- **¿Qué es un copago por atención en una EPS - Salud?**

El copago es un pago porcentual, que deben realizar los beneficiarios del cotizante, al recibir cualquiera de los servicios de salud, ya establecidos, y es una parte del gasto que asume el afiliado. Puede ser fijo o variable (un porcentaje del costo) y el monto dependerá de la red de la clínica en la que decides atenderte.

Carta de invitación a EPS

Lima, ... de de 20....

Señores

(Nombre de la EPS)

Presente.-

Ref. Convocatoria al proceso de elección para la contratación de planes de salud.

La presente tiene por finalidad comunicarle que nuestra empresa ha decidido realizar una convocatoria al proceso de elección para la contratación de planes de salud brindadas por Entidades Prestadoras de Salud (EPS). Por tal motivo, le hacemos extensiva la invitación correspondiente y aprovechamos la oportunidad para remitirle la información pertinente.

- a. N° de trabajadores y de sus derechohabientes.
- b. Monto del aporte a ESSALUD de los doce meses precedentes o el monto anual proyectado.
- c. Cronograma del procedimiento con la siguiente información:
 - i. Nombre y cargo de la persona responsable y del suplente.
 - ii. Plazo para que las EPS formulen consultas observaciones y pedidos de información adicional, así como el plazo para que la entidad empleadora los absuelva.
 - iii. Lugar, fecha y hora de recepción de las propuestas.
 - iv. Lugar, fecha y hora en los que las EPS podrán realizar sus exposiciones sobre el plan de salud base y los planes adicionales.
 - v. Fecha y hora de la votación.
 - vi. Lugar, fecha y hora del escrutinio.
 - vii. Lugar y día de la publicación de los resultados.
- d. Si la entidad empleadora ya cuenta con otra cobertura, deberá ponerla en conocimiento de las EPS.

Sin otro particular, nos despedimos de usted.

.....
Firma del representante

4. SUBSIDIOS

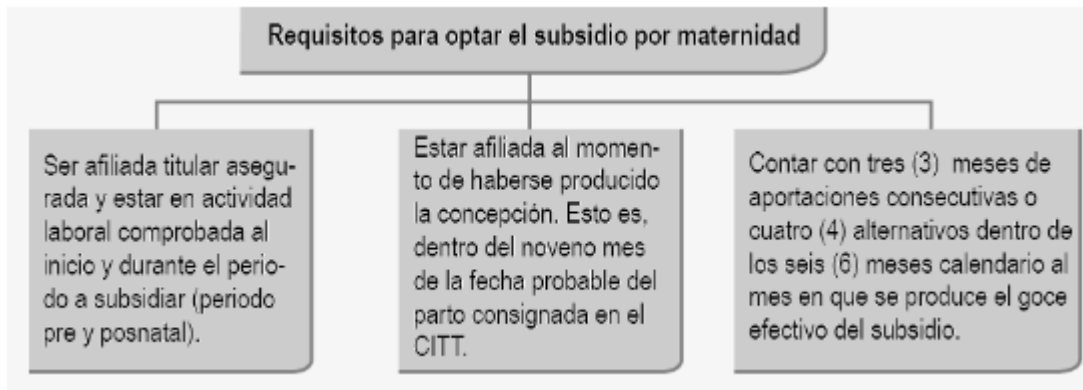
El subsidio en Salud en el Perú es aquel que se otorga a los trabajadores de una determinada entidad empleadora en virtud de su afiliación regular al seguro social de salud, y se refiere a un monto dinerario a que tienen derecho por su vínculo laboral, con el objeto de resarcir las pérdidas económicas derivadas de su inasistencia a su centro de trabajo.

Por tal motivo, con el propósito de cumplir estas exigencias, el Seguro Social de Salud, a cargo de ESSALUD, brinda a sus asegurados un conjunto de subsidios que se clasifican en función de las características de cada suspensión de trabajo por motivo de su incapacidad laboral relacionado a su inasistencia a su centro de trabajo, los mismos que deberán estar sustentados con el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo - CITT

Base legal	Fecha publicado	Sumilla
Ley N° 26644	27-06-1996	Norma derecho al descanso pre y posnatal
Ley N° 26790	17-05-1997	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
DS. N° 009-97-SA	09-09-1997	Reglamento de la Ley N° 26790
DS. N° 005-2011-TR	17-05-2011	Reglamento de la Ley N° 26644
DS. N° 013-2019-TR	12-08-2019	Reglamento de reconocimiento y pago de prestaciones económicas de la Ley N° 26790

4.1. Subsidio por maternidad

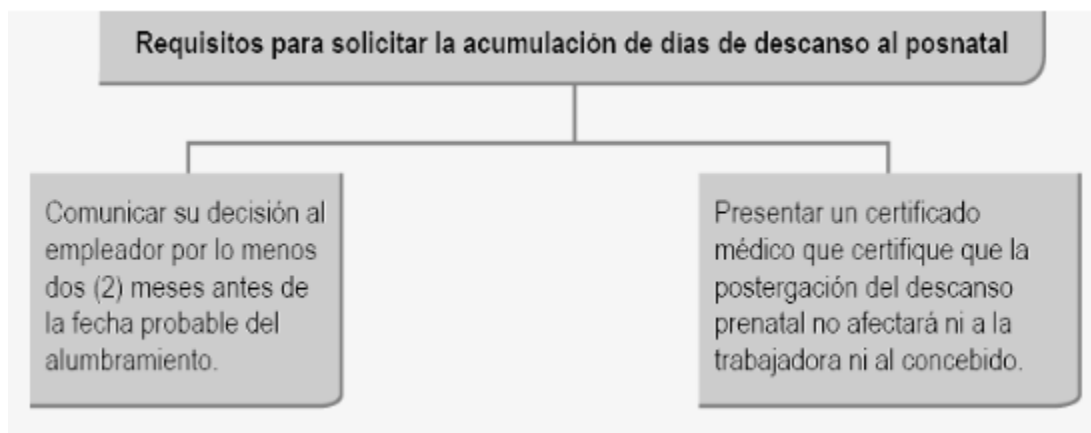
El “subsidio por maternidad” es aquel que se otorga a las trabajadoras de una determinada entidad empleadora en virtud de su afiliación regular al seguro social de salud, y con motivo del alumbramiento que realizarán por encontrarse en estado de gestación. En virtud de ello es que dicha entidad, a través del empleador, les otorga un monto dinerario con la finalidad de paliar la contingencia devenida respecto del lucro cesante, producto del mencionado alumbramiento y debido a las necesidades económicas de cuidado que traerá consigo el recién nacido (neonato).



De ello, podemos concluir que una trabajadora se encuentra afiliada al momento de la concepción cuando haya mantenido una relación de carácter laboral con algún empleador en el mes en que se produce la concepción. No es necesario que esto sea con el mismo empleador que otorgará el subsidio.

Cabe precisar que sobre el precitado descanso, la norma permite que el descanso prenatal sea optativo, pues señala que la trabajadora gestante puede acumularlo al posnatal:

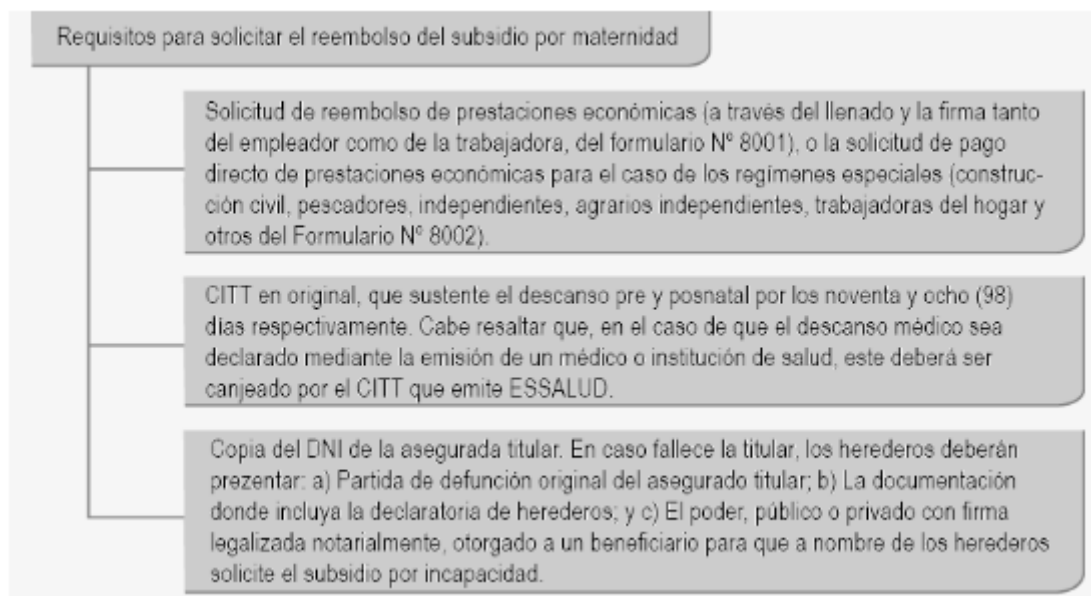
De igual forma, la acumulación también se produce cuando el alumbramiento “se adelanta” respecto a la fecha probable de parto. En ese caso, los días de descanso prenatal que no se gozaron deben acumularse al descanso posnatal.



Por el contrario, si el parto se atrasa, los días de retraso deberán ser considerados como días de descanso médico y pagado como tales. En consecuencia, los días de retraso no podrán ser deducidos del descanso posnatal, sino que deben ser tratados como descanso médico remunerado.

El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido. Se otorga por noventa y ocho (98) días, pudiendo estos distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre con la condición de que durante esos periodos no realice trabajo remunerado.

TIEMPO DE DESCANSO POR MATERNIDAD	
Periodo de descanso ordinario	Prenatal: 49 días naturales Posnatal: 49 días naturales
Periodo de descanso adicional (nacimiento múltiple o de niños con discapacidad)	Prenatal: 49 días naturales Posnatal: 79 días naturales



Así como ESSALUD exige ciertos requisitos para el otorgamiento del subsidio por maternidad, de la misma forma, el no cumplimiento de lo solicitado será pasible de denegar cierto beneficio.



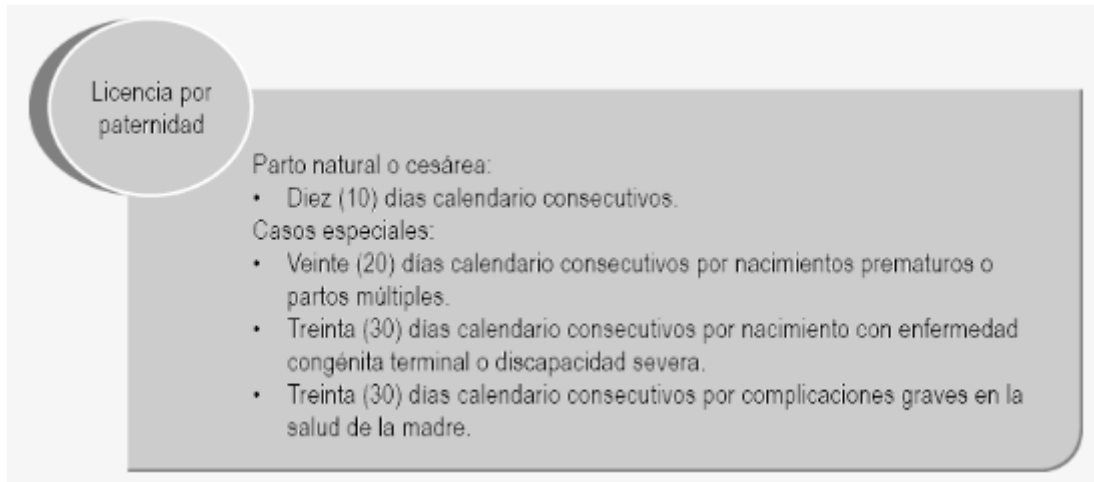
Por aplicación del párrafo OB17 del Marco Conceptual para la Información Financiera, la contabilidad de acumulación (o devengo) describe los efectos de las transacciones y otros sucesos y circunstancias sobre los recursos económicos y los derechos de los acreedores de la entidad que informa en los periodos en que estos efectos tienen lugar, incluso si los cobros y pagos resultantes se producen en un periodo diferente.

Al tratarse del subsidio por maternidad a una trabajadora de la empresa, que debe ser asumida por ESSALUD, debemos tener en cuenta que el pago por este concepto NO constituye una carga de personal para la empresa, sino un derecho de cobro reembolsable por dicha entidad, previa evaluación.

Para tal fin, el importe pagado como subsidio por maternidad, se registra como un derecho de cobro a ESSALUD, cargándose a una cuenta por cobrar.

- **Licencia por paternidad**

A través de la Ley N° 30807 (modifica la Ley N° 29409), se amplía el derecho de “licencia por paternidad” a los trabajadores de la actividad privada, la misma que produce una suspensión imperfecta de labores, debido a que el empleador se encuentra en la obligación de remunerar al trabajador a pesar de que no se encuentre prestando servicios de forma efectiva.



Licencia por paternidad

Parto natural o cesárea:

- Diez (10) días calendario consecutivos.

Casos especiales:

- Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros o partos múltiples.
- Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
- Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.

El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

- Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija, y
- Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
- A partir del tercer día anterior a la fecha probable del parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado.

CASO PRÁCTICO

Subsidio por maternidad

Una trabajadora viene laborando desde hace 4 años en la empresa San Francisco S.A.C., percibiendo una remuneración mensual de S/ 3,200.

Al mes de junio del 2019, la trabajadora se encuentra gestando, es por ello que ha solicitado su descanso prenatal de 49 días del 1 de julio de 2019 al 18 de agosto de 2017 del presente año.

¿A cuánto asciende el subsidio de la trabajadora por los 49 primeros días y cuál es su registro contable, si se sabe que está afiliada al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)?

SOLUCIÓN:

Para tener derecho al subsidio por maternidad la trabajadora debe contar con vínculo laboral en el mes de la concepción y además, tener 3 aportes consecutivos o 4 no consecutivos dentro de los 6 meses previos al descanso prenatal; siendo así, de

acuerdo al caso planteado la gestante cumple con los requisitos solicitados, por lo tanto, tiene derecho al subsidio por maternidad.

Ahora bien, la trabajadora haciendo uso de la facultad que permite gozar de este beneficio de manera particular, solicita que le entreguen la correspondiente suma por los primeros cuarenta y nueve (49) días, cuya característica es denominada como entrega prenatal, considerando que por los otros cuarenta y nueve (49) días después del parto, se le denominará entrega en posnatal.

Con el fin de determinar a cuánto asciende el importe a entregar a la trabajadora por concepto de subsidio de los primeros 48 días, efectuamos el cálculo siguiente:

Cálculo del subsidio que corresponde a los 49 primeros días:

- a. Se divide la suma total de remuneración computable percibida en los últimos doce (12) meses, entre el número de días que comprende el número de meses tomados, en este caso, son doce (12) meses.
- b. En el supuesto de que la remuneración de los último meses NO haya variado, se multiplica S/ 3,200 por 12 = S/ 38,400

Tenemos lo siguiente:

- S/ 38,400 ÷ 360 = S/ 106.67 (diario)
- S/ 106.67 x 49 días = S/ 5,226.83 (total)

Por la obligación del pago de subsidio de parte de la empresa –con cargo a solicitar devolución– y el derecho de cobro a la trabajadora subsidiada:

----- X -----

16 Cuentas por cobrar diversas - Terceros	5,227	
162 Reclamaciones a terceros		
1625 ESSALUD		
16251 Subsidio por maternidad		
46 Cuentas por pagar diversas - Terceros		5,227
469 Otras cuentas por pagar diversas		
4699 Otras cuentas por pagar		
46991 Subsidios trabajadora en gestación		
x/x Por el derecho de cobro y la obligación de pago		

----- X -----

Registro contable del pago del subsidio a la trabajadora:

----- X -----

46 Cuentas por pagar diversas - Terceros

- 469 Otras cuentas por pagar diversas
- 4699 Otras cuentas por pagar
- 46991 Subsidios trabajadora en gestación

10 Efectivo y equivalentes de efectivo

- 104 Cuentas corrientes en instituciones financieras
- 1041 Cuentas corrientes operativas

5,227	
	5,227

x/x Por la cancelación del subsidio al trabajador.

----- X -----

Cuando ESSALUD –previa evaluación– restituya el importe pagado en su nombre, la empresa empleadora deberá efectuar el siguiente asiento:

----- X -----

10 Efectivo y equivalentes de efectivo

- 104 Cuentas corrientes en instituciones financieras
- 1041 Cuentas corrientes operativas

16 Cuentas por cobrar diversas - Terceros

- 162 Reclamaciones a terceros
- 1625 ESSALUD
- 16251 Subsidio por maternidad

5,227	
	5,227

x/x

Por el reembolso efectuado por la entidad pública.

----- X -----

TIP – Consejos o sugerencias:

TIP 1

- **¿En qué casos, la solicitud de reembolso de subsidio puede ser denegada?**

El principal rechazo por parte de ESSALUD de los reembolsos del pago del subsidio es el mal llenado del PDT, relacionado a los días de subsidios en la parte de jornal

laboral, pago de ESSALUD de la trabajadora subsidiada, mal cálculo del subsidio por maternidad, no declarar a la trabajadora en la planilla (entre otros).

TIP 2

- **¿Cuál es el plazo para presentar la solicitud de reembolso de subsidio por maternidad?**

El plazo es de 98 días posteriores a la fecha de nacimiento del niño, más 6 meses. En el caso de parto múltiple, el plazo es de 128 días posteriores a la fecha de nacimiento del niño, más 6 meses, bajo sanción de denegatoria del reembolso por prescripción.

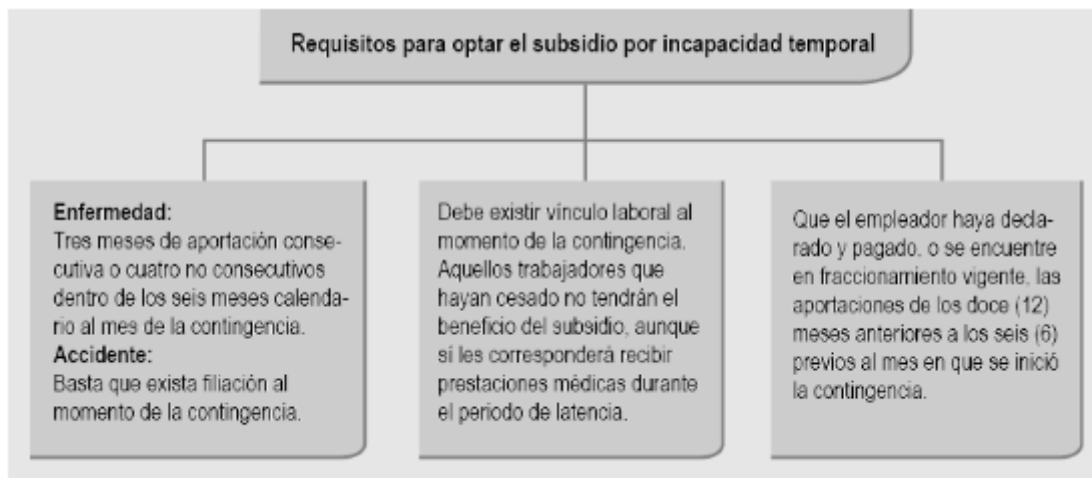
TIP 3

- **¿Se deben registrar y declarar los días subsidiados por maternidad?**

El periodo total efectivo subsidiado (98 días) deberá ser declarado por el empleador a través del PDT 601 - Planilla electrónica (PLAME) en las casillas que realmente corresponde, así como en las respectivas boletas de pago de remuneraciones, donde se precise los días subsidiados.

4.3. Subsidio por incapacidad temporal (enfermedad o accidente)

El “subsidio por incapacidad temporal al trabajo” es el monto en dinero que tiene derecho el asegurado titular en virtud de su afiliación regular al seguro social de salud, con el objeto de resarcir las pérdidas económicas derivadas de la incapacidad temporal para el trabajo ocasionado por el deterioro de su salud al producirse su incapacidad temporal y debido a las necesidades económicas que requiere el trabajador.



a. Derecho y duración

Según nuestra legislación laboral, el derecho y la duración al subsidio producida por una incapacidad temporal se adquieren a partir del vigésimo primer día de incapacidad y se otorga mientras dure esta condición y en tanto no realice trabajo remunerado, hasta un máximo de:

- Cuando es consecutiva: once (11) meses y diez (10) días.
- Cuando NO es consecutiva: Trescientos cuarenta (340) días. Durante los primeros veinte (20) días de incapacidad el empleador continúa el pago de la remuneración o retribución respectiva, para lo cual, acumula los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Cuando el asegurado labore en forma simultánea en más de un empleador, recibirá el subsidio por incapacidad temporal por cada empleador

b. Aspecto laboral

En el supuesto de que un trabajador labore en forma simultánea en dos o más empresas, y por las circunstancias ocasionadas sufre una incapacidad temporal de asistencia a su centro de trabajo, recibirá el subsidio requerido de cada empleador, de igual forma, si fuera el caso de percibir remuneraciones variables en los últimos 4 meses anteriores al mes en que se inicia la contingencia, el subsidio equivaldrá al promedio de las remuneraciones de los últimos 4 meses; si la remuneración es permanente, el subsidio equivaldrá a la última remuneración declarada al inicio de la incapacidad.

Remuneración computable para el subsidio por incapacidad temporal

- a) La remuneración ordinaria mensual.
- b) Las horas extras, sobretiempo, y toda compensación por labor extraordinaria desarrollada fuera de la jornada de trabajo, solo si son percibidas regularmente por el trabajador aun cuando sus montos varíen.
Siempre y cuando se cumpla lo siguiente:
 - Si el trabajador ha percibido tales remuneraciones cuando menos en seis (6) meses en el periodo de doce (12) meses anteriores al mes de la contingencia.
 - En caso de que cuente con un número menor de meses, se considera cumplido dicho requisito, si las percibe en no menor del 50 % de los meses en que ha laborado el trabajador.
- c) Se excluyen las remuneraciones adicionales como las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad u otros conceptos ordinarios legales o convencionales de periodicidad similar a las gratificaciones legales.

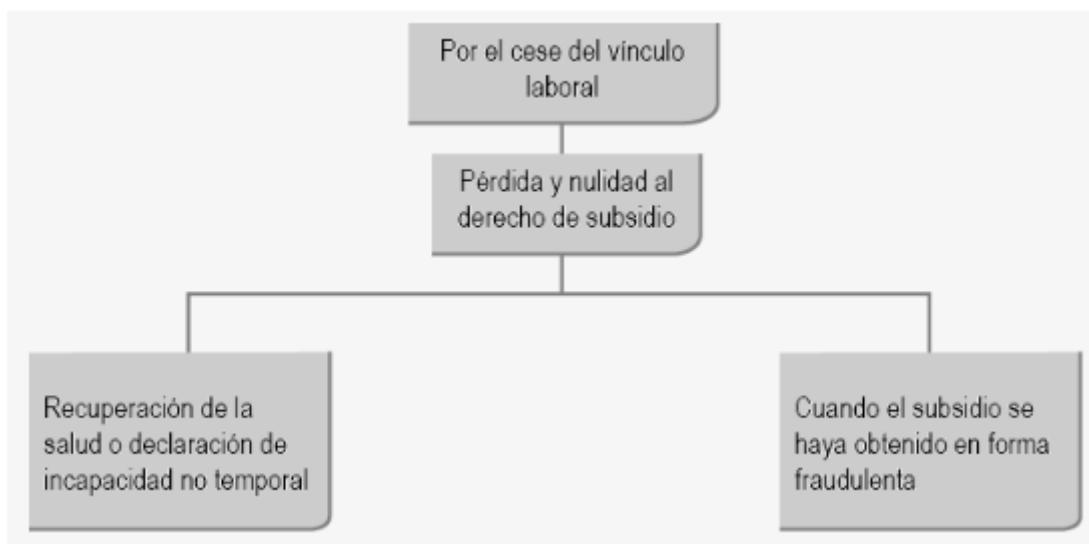
c. Monto del subsidio por incapacidad temporal

Para efectos de determinar el importe a pagar al trabajador bajo concepto de subsidio por incapacidad temporal, se debe tener en cuenta lo siguiente:

MONTO DEL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

- La suma de los últimos doce (12) meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, dividido entre trescientos sesenta (360), multiplicado por el número de días de goce del descanso médico.
- Si el número de meses de afiliación es menor a doce (12), el promedio se determinará en función del tiempo de afiliación del asegurado.
- En caso de que el asegurado recién ingresó a laborar y sufre un accidente, el cálculo del subsidio se realizará con base en la remuneración acordada contractualmente con su entidad empleadora, debidamente acreditada.
- Los reintegros dentro de los doce (12) últimos meses calendario, inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, formarán parte del promedio a establecer solo en que corresponda a dichos meses, siempre y cuando los haya declarado y pagado antes del mes de inicio de la contingencia.

El subsidio por incapacidad temporal también es pasible de perderse, si es que los trabajadores subsidiados se encuentran en algunos de estos supuestos:



Para fines contables, por aplicación del primer párrafo del artículo 14 del Acuerdo N° 54-14-ESSALUD, se precisa que las entidades empleadoras de asegurados regulares, pagarán directamente a sus trabajadores los importes que corresponde en la misma forma y oportunidad en que el trabajador percibe sus remuneraciones.

Por tal motivo, las transacciones y otros sucesos y circunstancias sobre los recursos económicos y los derechos de los acreedores de la entidad que informa en los periodos en que estos efectos tienen lugar, se registran contablemente, incluso si los cobros y pagos resultantes se producen en un periodo diferente.

Al tratarse del pago de subsidio por accidente de trabajo que realiza tanto la empresa como el Seguro Social de Salud (ESSALUD), el importe pagado constituirá gasto para cada una de ellas, siendo la parte que corresponde a ESSALUD un derecho de cobro de la empresa que, contablemente será cargado a una cuenta por cobrar, el mismo que será reembolsado (previa evaluación) por ESSALUD.

CASO PRÁCTICO

Subsidio por ENFERMEDAD:

Un trabajador con carga familiar afiliado a la ONP, labora desde hace varios años en la empresa Santa Patricia S.A.C., percibiendo una remuneración mensual de S/ 1,900.

El trabajador sigue tratamiento por enfermedad desde el 1 de enero del 2019 y debido a la intensidad de su enfermedad, fue internado desde el 6 de mayo, siendo su incapacidad temporal de 42 días a partir de la fecha de la contingencia.

¿A cuánto asciende su remuneración y subsidio por el periodo mayo del 2019 y cuál es su registro contable?

SOLUCIÓN:

De acuerdo al caso, el derecho al subsidio se adquiere al vigésimo primer día de incapacidad, donde los primeros veinte (20) días de incapacidad, el empleador continúa obligado al pago de la remuneración, constituyendo un gasto de la empresa, mientras que los días restantes, al ser subsidios y no corresponder una obligación, será una entrega a cargo de solicitar su devolución en su oportunidad.

Cálculo del subsidio del periodo de mayo del 2019 (mes de la contingencia):

Se considera una remuneración fija mensual, bajo el concepto de subsidio por enfermedad de trabajo, se suman los últimos doce (12) meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia y se divide entre trescientos sesenta (360), cuyo resultado se multiplica por el número de días de goce del descanso médico:

• $S/ 1,993 (S/ 1,900 + S/ 93) \times 12 (\text{may. 2018/abr. 2019}) = S/ 23,916 \div 360 = S/ 66.43$ diario.

Liquidación del mes de mayo del 2019:

- Días laborados (5 x S/ 66.43) S/ 332.15
- Días asumidos por la empresa: (20 x S/ 66.43) S/ 1,328.60
- Días subsidiados por ESSALUD: (6 x S/ 66.43) S/ 398.58

Por aplicación de la liquidación del mes de mayo del 2019, el registro contable de la remuneración será el siguiente:

----- X -----			
62	Gastos de personal y directores		1,810
621	Remuneraciones		1,661 ^(*)
6211	Sueldos y salarios		
62111	Días laborados	332	
62112	Veinte primeros días	1,329	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271	Régimen de prestaciones de salud		149
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		365
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	149	
4032	ONP	216	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		1,445
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar		
x/x Provisión remuneración del periodo mayo 2019			
----- X -----			

(*) La suma de los 5 días físicos laborados más los primeros 20 días de descanso (S/ 332 + S/ 1,329).

Por la obligación del pago de subsidio de parte de la empresa –con cargo a solicitar devolución– por el periodo mayo del 2019 (S/ 66.43 x 6 días):

----- X -----		
16	Cuentas por cobrar diversas - Terceros	399 ^(*)
162	Reclamaciones a terceros	
1625	ESSALUD	
16253	Subsidio por enfermedad	
46	Cuentas por pagar diversas - Terceros	399
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	
46993	Subsidio por enfermedad	

x/x Por el derecho de cobro y la obligación de pago

(*) Los dieciséis (16) días restantes de subsidio serán abonados al trabajador en la misma forma que recibe su remuneración habitual (cada mes).

Registro del pago del subsidio al trabajador por los 6 días del periodo mayo del 2019:

----- X -----		
46	Cuentas por pagar diversas - Terceros	399
469	Otras cuentas por pagar diversas	
4699	Otras cuentas por pagar	
46993	Subsidio por enfermedad	
10	Efectivo y equivalentes de efectivo	399
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras	
1041	Cuentas corrientes operativas	

x/x

Por la cancelación del subsidio al trabajador.

----- X -----

Después de enviar la solicitud a ESSALUD, por concepto de reembolso de subsidios pagado al trabajador, y en el supuesto de que se encuentre conforme la parte formal, se revierte la cuenta pendiente de cobro

----- X -----	
10 Efectivo y equivalentes de efectivo	399
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras	
1041 Cuentas corrientes operativas	
16 Cuentas por cobrar diversas - Terceros	399 ^(*)
162 Reclamaciones a terceros	
1625 ESSALUD	
16253 Subsidio por enfermedad	
x/x Cobro del reembolso gestionado ante ESSALUD.	
----- X -----	

CASO PRÁCTICO

Por ACCIDENTE:

Un trabajador viene laborando desde hace 2 años en la empresa San Sebastián S.A.C., percibiendo una remuneración mensual de S/ 2,800.

El trabajador sufrió un accidente de trabajo el día 4 de junio del 2019, siendo su incapacidad temporal de 39 días a partir de la fecha de la contingencia.

¿A cuánto asciende su remuneración y subsidio por accidente por el periodo de junio del 2019 y cuál es su registro contable?

SOLUCIÓN:

De acuerdo al caso, el derecho al subsidio se adquiere al vigésimo primer día de incapacidad, donde los primeros veinte (20) días de incapacidad, el empleador continúa obligado al pago de la remuneración, constituyendo un gasto de la empresa, mientras que los días restantes, al ser subsidios y no corresponder una obligación, será una entrega a cargo de solicitar su devolución en su oportunidad.

Cálculo del subsidio del periodo de junio del 2019 (mes de la contingencia):

Se considera una remuneración fija mensual, bajo el concepto de subsidio por accidente de trabajo, se suman los últimos doce (12) meses calendario inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia y se divide entre trescientos sesenta (360), cuyo resultado se multiplica por el número de días de goce del descanso médico:

- S/ 2,800 x 12 (Junio 2018 / Mayo 2019) = S/ 33,600 ÷ 360 = S/ 93.33 diario.

Liquidación del mes de junio del 2019:

- Días laborados (3 x S/ 93.33) S/ 280
- Días asumidos por la empresa (20 x S/ 93.33) S/ 1,867
- Días subsidiados por ESSALUD (7 x S/ 93.33) S/ 653

Asiento contable:

Por aplicación de la liquidación del mes de junio del 2019, el registro contable de la remuneración será el siguiente:

----- X -----				
62	Gastos de personal y directores		2,348	
621	Remuneraciones	2,154 ^(*)		
6211	Sueldos y salarios			
62111	Días laborados	287		
62112	Veinte primeros días	1,867		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	194		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			474
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	194		
4032	ONP	280		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			1,874
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar			
x/x Provisión remuneración del periodo junio 2019				
----- X -----				

(*) La suma de los 3 días físicos laborados más los primeros 20 días de descanso (S/ 287 + S/ 1,867).

Por la obligación del pago de subsidio por accidente de parte de la empresa –con cargo a solicitar devolución– por el periodo junio del 2019 (S/ 93.33 x 7 días):

----- X -----			
16	Cuentas por cobrar diversas - Terceros	653(*)	
162	Reclamaciones a terceros		
1625	ESSALUD		
16252	Subsidio por accidente de trabajo		
46	Cuentas por pagar diversas - Terceros		653
469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		
46992	Subsidio por accidente de trabajo		
x/x Por el derecho de cobro y la obligación de pago			
----- X -----			

(*) Los doce (12) días restantes de subsidio serán abonados al trabajador en la misma forma que recibe su remuneración habitual (cada mes).

Registro del pago del subsidio al trabajador por los 7 días del periodo junio del 2019:

----- X -----			
46	Cuentas por pagar diversas - Terceros	653	
469	Otras cuentas por pagar diversas		
4699	Otras cuentas por pagar		
46992	Subsidio por accidente de trabajo		
10	Efectivo y equivalentes de efectivo		653
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		
x/x Por la cancelación del subsidio al trabajador.			
----- X -----			

Después de enviar la solicitud a ESSALUD, por concepto de reembolso de subsidios pagado al trabajador, y en el supuesto de que se encuentre conforme la parte formal, se revierte la cuenta pendiente de cobro:

----- X -----			
10 Efectivo y equivalentes de efectivo		653	
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras			
1041 Cuentas corrientes operativas			
16 Cuentas por cobrar diversas - Terceros			653 ^(*)
162 Reclamaciones a terceros			
1625 ESSALUD			
16252 Subsidio por accidente de trabajo			
x/x Cobro del reembolso gestionado ante ESSALUD.			
----- X -----			

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

- **Si un médico particular certifica el descanso médico, ¿qué debe hacer el trabajador?**

Para que proceda el reembolso del subsidio por ESSALUD, el trabajador debe canjear el certificado médico particular por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), que es una forma de validar la incapacidad temporal. Hay 30 días hábiles para dicho canje.

TIP 2

- **¿El importe de subsidio a qué retención y/o aportaciones se encuentra afecto?**

El subsidio no califica como remuneración por lo que no es computable para calcular el aporte a ESSALUD, ni a la retención del Impuesto a la Renta de quinta categoría, en cambio sí es base de cálculo del aporte al Sistema Pensionario (ONP y AFP).

TIP 3

- **Si el trabajador superar los 11 meses y 10 días de incapacidad, ¿qué debe hacer la empresa?**

Si el trabajador no se recupera y transcurren los 11 meses y 10 días de incapacidad temporal para el trabajo, el empleador carecerá de la obligación de continuar pagándole al trabajador, sin embargo, ello no autoriza a la empresa a cesar al trabajador. ESSALUD hará la gestión necesaria para que continúe con el pago de subsidio en forma directa.

SEPELIOA. Los datos del comprobante a reembolsar son: FACTURA ☐ BOLETA DE VENTA ☐ RECIBO POR HONORARIOS ☐

Empresa emisora		Comprobante Pago			
RUC	Razón Social	Serie	N°	F. emisión	Importe S/
				DD/MM/AAAA	
				DD/MM/AAAA	

B. En el Comprobante de Pago (sustento del gasto) debe obrar el nombre del fallecido.

C. Los gastos del asegurado titular fallecido:

- **NO** han sido cubiertos por entidades públicas o privadas
- **NO** corresponde a un asegurado obligatorio del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) fallecido por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

D. El asegurado titular falleció por:

Muerte Natural () Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional ()
Muerte Súbita y/o Violenta (Incluye Accidente de Tránsito y Daño causado por tercero) ()

• El (los) firmante(s) declara(n) bajo juramento que la información consignada y la documentación que se adjunta a la presente declaración es verdadera, no es adulterada, sujeta al principio de veracidad y fiscalización posterior establecida en numeral 1.7 y 1.16 del Artículo 4º del Título Preliminar del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General 27444.

• Asimismo, tiene conocimiento que, de comprobarse falsedad en la declaración, información o documentación presentada, se encuentra obligado(a) a resarcir los daños ocasionados, así como asumir la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Declaro bajo juramento que he recibido de mi empleador el importe de S/. Son (.....) como pago de prestaciones económicas, por las cuales la Entidad Empleadora solicita el reembolso. En el caso de Subsidio de Maternidad o Incapacidad Temporal.

¿ESTÁ AFILIADO AL SCTR? SI ☐ NO ☐ INCAPACIDAD O FALLECIMIENTO CAUSADO POR UN TERCERO: ☐ SI ☐ NO

USO DE ENTIDAD EMPLEADORA (EN CASO DE MATERNIDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL)	USO DE ASEGURADO O BENEFICIARIO	USO DE ESSALUD
<p>Firma y Sello de Representante Legal de Entidad Empleadora</p> <p>Tipo Doc.: DNI <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> PASAPORTE <input type="checkbox"/></p> <p>Número:</p>	<p>Firma del Asegurado o Beneficiario</p> <p>Tipo Doc.: DNI <input type="checkbox"/> CE <input type="checkbox"/> PASAPORTE <input type="checkbox"/></p> <p>Número:</p>	<p>Firma y Sello de ESSalud</p> <p>N° de NIT o EXP.:</p> <p>Se adjunta folios.</p>

Mediante la presente se autoriza la presentación de la solicitud y seguimiento al trámite mismo a con DNI en representación de mi persona.

**FORMULARIO PARA EL TRÁMITE DE
VALIDACIÓN DE CERTIFICADO MÉDICO**

El Formulario EsSalud
debe ser llenado por el asegurado
y/o solicitante

I.- INFORMACIÓN DE ASEGURADO TITULAR

DATOS DEL ASEGURADO TITULAR		DNI <input type="checkbox"/>	CARNET EXTRANJERA <input type="checkbox"/>	PASAPORTE <input type="checkbox"/>	Nombre
Primer apellido:	Segundo apellido:				Nombre(s)
Número de teléfono o celular	Correo electrónico				

DATOS DE LA ENTIDAD EMPLEADORA:

Número de RUC	Razón Social	Título de Habilitación Ocupacional

II.- INFORMACIÓN DEL SOLICITANTE (Conservar esta información en caso el solicitante no sea el/a asegurado/a)

DATOS DEL SOLICITANTE:		DNI <input type="checkbox"/>	CARNET EXTRANJERA <input type="checkbox"/>	PASAPORTE <input type="checkbox"/>	Nombre
Primer apellido	Segundo apellido				Nombre(s)
Número de teléfono o celular	Correo electrónico				

III.- CONTINGENCIA

<input type="text"/>	(Conservar el código de la tabla de contingencias que está al reverso del formato)
----------------------	--

IV.- PERIODO A VALIDAR

Del <input type="text" value="DD/MM/AAAA"/>	A <input type="text" value="DD/MM/AAAA"/>	Total días <input type="text"/>
---	---	---------------------------------

V.- DOCUMENTOS A PRESENTAR

Se adjunta <input type="checkbox"/>	Documentos señalados en el reverso del Formulario de acuerdo a la Contingencia y Tipo de Atención
-------------------------------------	---

DECLARACIÓN JURADA:

El firmante declara bajo juramento, que la información consignada y la documentación que se adjunta a la presente declaración es verdadera, no se adultera, de comprobarse falsedad en la declaración, información o documentación presentada, se encuentra obligado(a) a resarcir los daños ocasionados, así como asumir las sanciones previstas en los artículos pertinentes del Código Penal.
Asimismo, autoriza que las notificaciones se remitan a los correos electrónicos consignados en el presente Formulario.

SI ☐ NO ☐

La firma del solicitante: <input type="checkbox"/> Titular <input type="checkbox"/> Persona con este poder, ample	USO DE ESSALUD - SERVENCO
Firma del Decisorio o Solicitante Tipo de documento	
	Firma y sello de EsSalud
	NET

(1) Actualmente esta norma se encuentra segregada en el Decreto Supremo N° 002-97-TR, Ley de Formación y Promoción Laboral y el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competividad Laboral.

(2) Vigente desde el 1 de enero de 2010.

(3) Vigente desde el 1 de enero de 2004.

(4) Vigente desde el 1 de enero de 2004.

(5) Vigente desde el 1 de enero de 2015.

(6) Vigente desde el 1 de enero de 2015.

CAPÍTULO VIII

OBLIGACIONES CON TERCEROS RELACIONADAS CON SERVICIOS

1. RETRIBUCIONES AL DIRECTORIO

El directorio es un órgano colegiado elegido por la junta general de accionistas en una empresa constituida como sociedad anónima. Cuando una o más clases de acciones tengan derecho a elegir un determinado número de directores, la elección de dichos directores se hará en junta especial.

Según la Ley General de Sociedades (LGS), es muy importante que las empresas (según su constitución) cuenten con un grupo de directores, que a su vez, forman un directorio que viene a ser el órgano de administración, ente que expresa la voluntad de la sociedad anónima en la formulación de la política y el lineamiento empresarial, así como en gestiones diversas a favor de la empresa, velando siempre por los mejores intereses de la empresa y de sus accionistas, contando con una información completa, teniendo en cuenta en todo momento el cumplimiento de la ley dentro del marco normativo legal.

1.1. Objetivos del directorio

Para que el directorio de una empresa pueda lograr sus objetivos, debe mantener un orden en cuanto a su organización, por tal motivo, el artículo 168 de la LGS considera la obligación de asistencia a sus reuniones, en función del quorum solicitado.

- El quorum del directorio es la mitad más uno de sus miembros. Si el número de directores es impar, el quorum es el número entero inmediato superior al de la mitad de aquel.
- El estatuto puede señalar un quorum mayor en forma general o para determinados asuntos, pero no es válida la disposición que exija la concurrencia de todos los directores. Por tal motivo, existen requisitos formales para su mejor evaluación y se establece el llevado de un “Libro de Actas de Directorio”, el mismo que debe contener lo siguiente:

Información mínima que debe contener el Libro de Actas de Directorio	
•	Fecha, hora y lugar de celebración de la sesión.
•	Conformación de la mesa directiva (presidente y secretario).
•	Declaración formulada por el presidente del directorio que la convocatoria fue cursada en forma y con la anticipación prevista en la ley, el estatuto y los convenios de accionistas inscritos en el registro, de ser el caso; salvo que se encuentren todos los directores presentes. La constancia de convocatoria puede redactarse en documento aparte.
•	Lista de asistentes con mención del nombre completo y documento de identidad de los directores presentes.
•	Si asistieron otras personas además de los directores (gerentes, jefes de sección, asesores, etc.).
•	Conformación de <i>quorum</i> , y de ser oportuno, indicación de los directores hábiles para participar en el debate y votación.
•	Resumen de cada uno de los asuntos tratados, lo deliberado y resuelto por cada tema, con indicación del resultado de la votación y proclamación del presidente de lo decidido en cada asunto.
•	De ser el caso, la documentación que se anexa al acta (informes, mociones, proyectos, etc.).
•	Firma del presidente y secretario, como mínimo. Los demás directores que deseen pueden firmar el acta.

De otro lado, cabe indicar que el director que quiera salvar su responsabilidad por algún acto o acuerdo del directorio, debe pedir que conste en el acta su oposición. Si ella no se consigna en el acta, solicitará que se adicione al acta, según lo antes indicado.

Base legal	Fecha publicada	Sumilla
Ley N° 26887	27-06-1996	Ley General de Sociedades
D.S. N° 179-2004-EF	08-12-2004	TUO de la Ley del Impuesto a la Renta
D.S. N° 122-94-EF	21-09-1994	Reglamento del TUO de la LIR (Modificado).

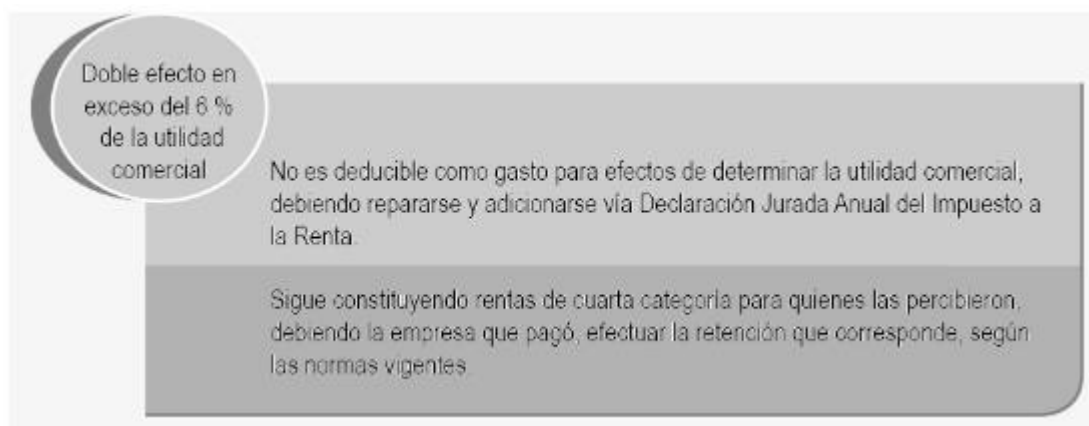
1.2. Aspecto tributario

El cargo de director de una empresa es retribuido, para tal efecto, el estatuto prevé el monto de la retribución, de no hacerlo, corresponde determinar a la junta obligatoria anual.

Las rentas que los directores de las empresas perciben por el desempeño de las labores propias a su cargo constituyen ingresos que califican como rentas de cuarta categoría, es decir rentas de trabajo (tipo personal), como prestador de servicios en forma independiente.

Asimismo, según lo establece el literal m), del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta, los ingresos que perciben los directores de sociedades anónimas por el

ejercicio de sus funciones se encuentran limitados, para determinar la renta neta de fuente peruana sujetándola a un porcentaje de la utilidad comercial del ejercicio al cual se afecta.



Doble efecto en exceso del 6 % de la utilidad comercial

No es deducible como gasto para efectos de determinar la utilidad comercial, debiendo repararse y adicionarse vía Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Sigue constituyendo rentas de cuarta categoría para quienes las percibieron, debiendo la empresa que pagó, efectuar la retención que corresponde, según las normas vigentes

1.3. Aspecto contable

De acuerdo a lo señalado en el párrafo OB17 del Marco Conceptual de las NIIF, el devengo describe los efectos de las transacciones, sucesos y circunstancias sobre los recursos económicos y los derechos de los acreedores de la entidad que informa en los periodos en que estos efectos ocurren, independientemente de si se cobra o paga en un periodo diferente.

La retribución a los directores debe reconocerse como gasto toda vez que al ser prestados se consumen sin generar beneficios económicos futuros, de acuerdo con el Marco Conceptual para la Información Financiera.

CASO PRÁCTICO

Retención a las dietas de directorio

La empresa MARCONSAU S.A.C. se dedica a la industria de la confección, en ventas al por mayor, y según acuerdo por las reuniones de directorio efectuadas en el ejercicio, se pagaron el importe de S/ 54,800 a los directores de la empresa, dinero que fue abonado durante el ejercicio 2018, realizándose la retención del Impuesto a la Renta correspondiente.

¿Cuál es el tratamiento y registro contable con relación a las dietas pagadas al directorio?

SOLUCION

Se reconoce como gasto inmediato, todo desembolso que no produce beneficios económicos futuros, o cuando tales beneficios económicos no cumplan o dejen de cumplir las condiciones para su reconocimiento como activos en el balance.

La asignación económica que se otorga a los directores, es porque cumplen un cargo funcional dentro de la organización al ser los encargados de tomar decisiones estratégicas, con el fin de alcanzar metas que benefician a la empresa, que al no generar beneficios económicos, no pueden ser reconocidos como activos de la empresa.

Por lo expresado y para efectos prácticos, efectuaremos un solo asiento contable (consolidado) por el total del gasto por la prestación de servicios de los directores durante el ejercicio:

----- X -----	
62 Gasto de personal y directores	54,800 ^(*)
628 Retribuciones al directorio	
44 Cuentas por pagar a los accionistas (socios, partícipes) y directores	54,800
442 Directores	
4421 Dietas	
x/x Provisión de las participaciones al directorio.	
----- X -----	

(*) El registro de provisión es en forma mensual, de acuerdo al devengo de su obligación.

Registro del pago de dieta a los directores:

----- X -----			
44 Cuentas por pagar a los accionistas (socios, partícipes) y directores		54,800 ^(*)	
442 Directores			
4421 Dietas			
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			4,384
401 Gobierno nacional			
4017 Impuesto a la renta			
40172 Renta de cuarta categoría			
10 Efectivo y equivalentes de efectivo			50,416
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras			
1041 Cuentas corrientes operativas			
x/x Por el pago de las dietas al directorio.			
----- X -----			

(*) En el supuesto que fue pagado en su totalidad al 31/Dic/2018.

CASO PRÁCTICO

Dietas de directorio deducibles para determinar la renta neta

La empresa INDIAMABE S.A.C., según acuerdo de la junta general de accionistas, durante el periodo 2019 se determinó el pago por concepto de

“dieta a los directores” el importe de S/ 78,500, importe que fue abonado en su totalidad al 31 de diciembre del 2018.

¿Cuál es el tratamiento y efecto tributario en relación al pago de la dietas pagadas al directorio, si se sabe que la utilidad comercial según balance al 31 de diciembre del 2018, asciende a S/ 920,670?

SOLUCIÓN:

Para fines tributarios, el gasto por dieta a los directores reconocido en un ejercicio se encuentra supeditado a un límite establecido en el inciso m), del artículo 37 de la LIR, que precisa que “las remuneraciones que por el ejercicio de sus funciones

correspondan a los directores de sociedades anónimas, en la parte que en conjunto no exceda del seis por ciento (6 %) de la utilidad comercial del ejercicio antes del Impuesto a la Renta”.

a) Hallando la utilidad comercial del ejercicio			
-	Utilidad contable	:	S/ 920,670
Más:			
-	Remuneración al directorio	:	<u>78,500</u>
	Total utilidad comercial	:	<u>S/ 999,170</u>
b) Cálculo del importe deducible y no deducible			
-	Remuneración al directorio	:	S/ 78,500
Menos:			
-	6 % de S/ 999,170	:	<u>(59,950)</u>
	Adición por exceso	:	<u>S/ (18,550)^(*)</u>

Por tal motivo, la empresa INDIAMABE S.A.C. debe efectuar un reparo tributario, por el importe de S/ 18,550, suma que representa el exceso al límite establecido, acción que será realizada vía declaración jurada anual del impuesto a la renta, mediante su inclusión en la casilla de adiciones, considerándose una “diferencia permanente”, puesto que no será considerada como deducción, en este ni en ejercicios posteriores.

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

• ¿Qué sucede si el archivo personalizado no ha considerado los ingresos por dietas de directorio ni tampoco las retenciones del IR realizadas?

Deberá considerar dichos ingresos al momento de elaborar su declaración. Para ello, deberá ingresar en la casilla “Otras rentas de cuarta categoría” el detalle del pagador de la dieta y el ingreso mensual y el impuesto retenido por rentas de cuarta categoría.

TIP 2

- **¿Los directores deben emitir Recibo por Honorarios Electrónico (RHE), cuando perciben la dieta que corresponde?**

Los ingresos que se perciban por las funciones de director de empresa (entre otros), se encuentran exceptuados de la obligación de otorgar recibos por honorarios respecto de los ingresos que perciban por el ejercicio de dichas funciones, según lo establece el numeral 1.5, artículo 7 del Reglamento de Comprobantes de Pago.

TIP 3

- **¿Existe importe mínimo para la retención del Impuesto a la Renta por las dietas a los directores de empresa?**

No existe importe mínimo, la excepción, es solo para aquellos independientes que emiten RHE, y al no existir norma similar relacionada a las dietas de directorio (no emiten RHE), se encontrarán sujetas a la retención por cualquier monto que se les abone.

MODELO DE ACTA DE DIRECTORIO:

ACTA DE SESIÓN DE DIRECTORIO DE

En la ciudad de Lima, a los días del mes de del 20....., siendo las horas, se reunieron en el local de la Sociedad, ubicado en distrito de provincia y departamento de Lima, los siguientes directores:

- DNI. N° Presidente director
- DNI. N° Secretario director
- DNI. N° Director
- DNI. N° Director

Quórum y apertura:

El Presidente verificó que se encontraban presente todos los directores de la Sociedad quienes manifestaron unánimemente su conformidad con sesionar y tratar asuntos materia de agenda; por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 167 de la Ley General de Sociedades, el Presidente declaró válidamente convocada e instalada la presente Sesión; para tratar los asuntos materia de agenda que se detallan en la orden del día.

Agenda:

Aprobar la compra de y sus accesorios, según detalle de la compra al proveedor por el importe de S/ incluido IGV.

Acuerdos:

El señor Presidente manifestó a los Directores la necesidad de aprobar la compra de y sus accesorios, según el detalle mostrado por el proveedor por el importe de S/ incluido IGV.

Asimismo, se autoriza al Gerente General de la Sociedad realizar la gestión que se requiera para atender lo que se ha aprobado.

No habiendo más asuntos que tratar, el señor Presidente concluyó con la sesión siendo las horas del mismo día, procediéndose con la redacción, lectura, aprobación y suscripción de la presente acta.

.....
Presidente Director

.....
Secretario Director

.....
Director

.....
Director

2. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Las relaciones laborales por efecto del avance tecnológico, la globalización, entre otros factores de relevancia, han dado pase a modernas formas de organización empresarial y, por tanto, modernas formas de organización en la prestación del servicio de un trabajador reconociéndose entre otras a la denominada intermediación laboral, en la que terceros con poder de dirección y fiscalización son los beneficiarios de la prestación del servicio que brinda un trabajador contratado por otra empresa.

La intermediación laboral es uno de los procesos de descentralización productiva por el cual mediante un contrato, una empresa (denominada usuaria) que necesita cubrir determinados puestos de trabajo para labores complementarias, temporales o especializadas recurre a otra empresa (denominada empresa de servicios), a fin de que esta le proporcione personal (denominado personal destacado), que estará sujeto parcialmente a su poder de dirección.

2.1. Actividades comprendidas

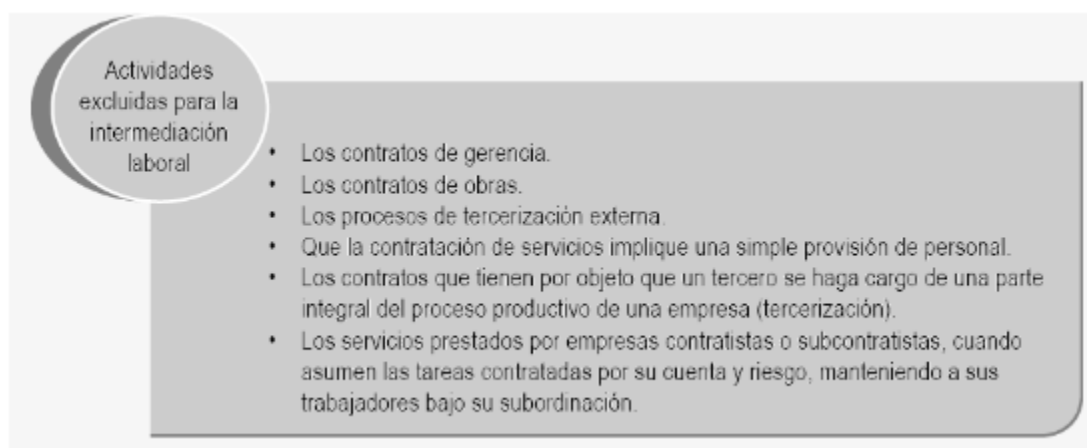
La intermediación laboral solo podrá prestarse por empresas de servicios o cooperativas, mediante la celebración de un contrato y se encuentran supeditadas a prestar labores por servicios temporales, especiales y complementarios, que se encuentren definidos en el contrato de intermediación laboral.

Este tipo de entidades tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria. En ese sentido hay que distinguir entre:

- Centro de trabajo: Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria donde se presta el servicio.
- Centro de operaciones: Es el lugar o lugares donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo.



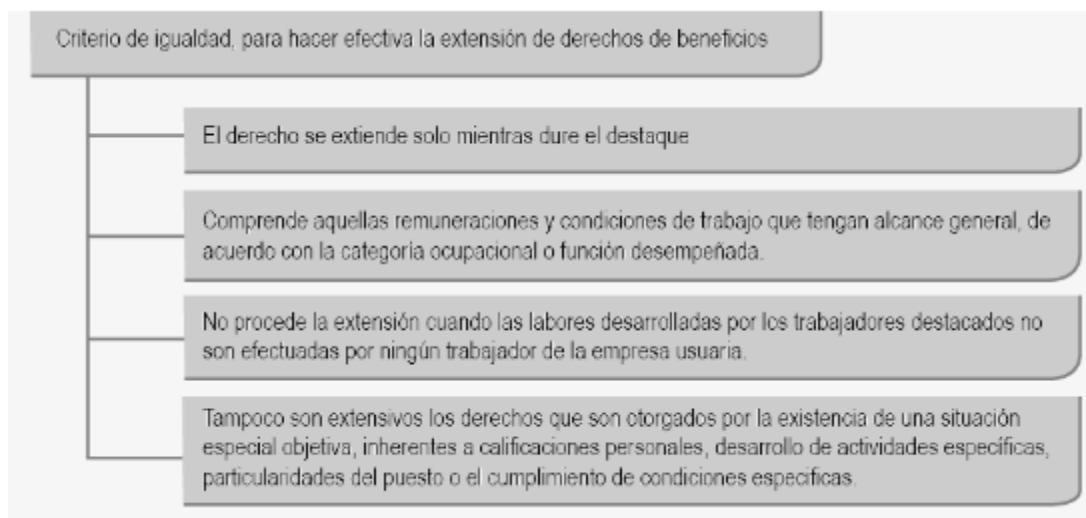
Asimismo, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27626, enumera formas contractuales y servicios que no se consideran como intermediación laboral, entre estas se encuentran las siguientes:



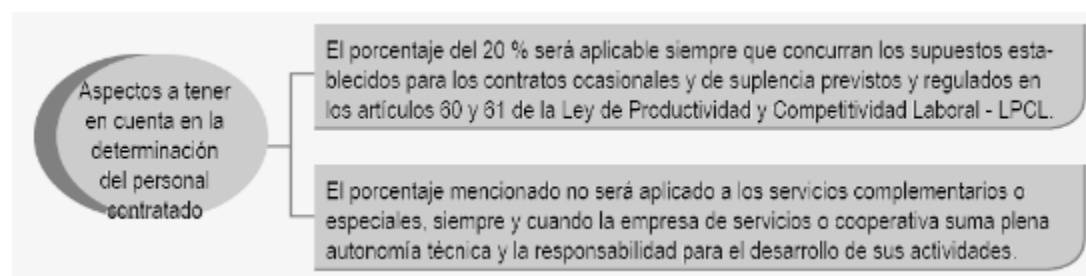
2.2. Aspecto laboral

La empresa de intermediación es la titular del contrato de trabajo, por lo tanto, es la encargada de su selección y reclutamiento, de pagar sus remuneraciones, realizar la inscripción en las planillas y en el Seguro Social, afiliarlos a un Sistema Previsional, entre otras responsabilidades propias relacionadas a un trabajador dependiente.

El artículo 7 de la Ley N° 27626 establece que los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de intermediación laboral y cooperativas gozarán de los derechos y beneficios del régimen laboral de la actividad privada.

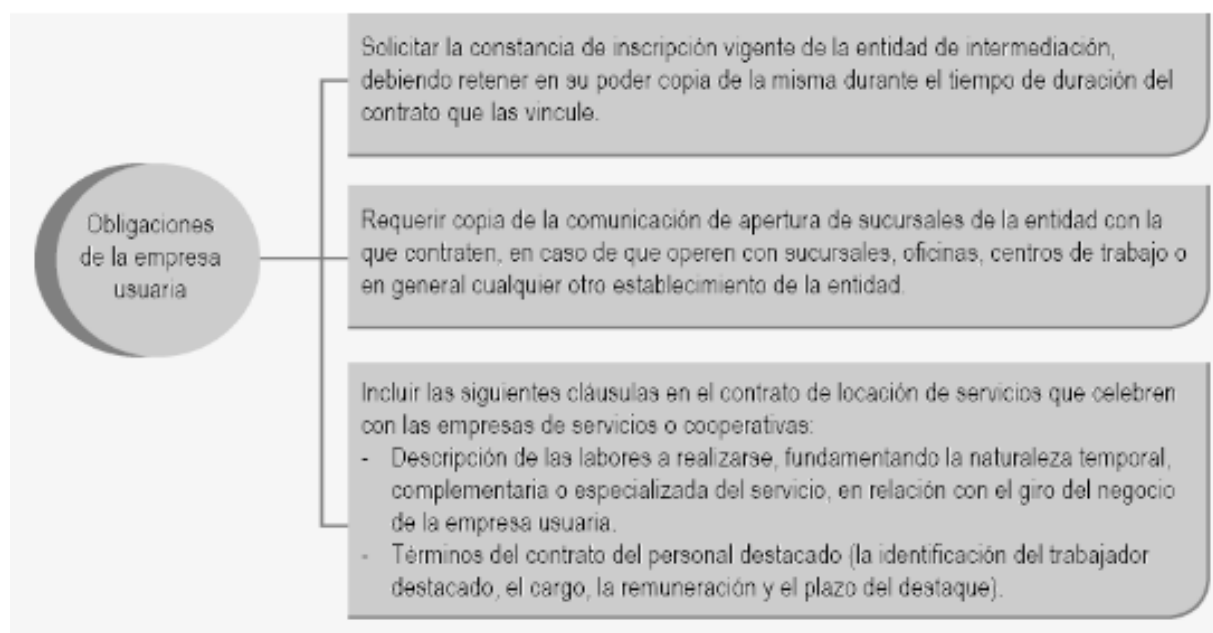


El número de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que pueden prestar servicios en las empresas usuarias, bajo la modalidad temporal, no podrá exceder del veinte por ciento (20 %) del total de trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa usuaria.



Base legal	Fecha publicada	Sumilla
Ley N° 27626	09-01-2002	Regula actividad especial de servicios
Ley N° 27696	12-04-2002	Modifica Ley N° 27626
DS. N° 003-2002-TR	28-04-2002	Reglamento de las Leyes N° 27626 y 27696
DS. N° 008-2007-TR	27-04-2007	Modifica Reglamento de la Ley N° 27626

La empresa usuaria que contrate con una entidad que presta servicios considerados como intermediación laboral deberá cerciorarse que realmente se trate de empresas habilitadas para prestar este tipo de servicios, para las cuales se tendrá en cuenta lo siguiente:



La infracción a los supuestos de intermediación laboral, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo llevado a cabo por la Autoridad Inspectiva de Trabajo (AIT), determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.

2.3. Aspecto contable

Siendo que mediante el contrato de intermediación una empresa destaca personal en una empresa, este debe contabilizar los servicios recibidos a través del personal destacado como gasto del periodo en que se presta el servicio, dado que conforme con el párrafo 4.52 del Marco Conceptual para la Información Financiera, se reconoce inmediatamente dentro del estado de resultados como tal un gasto cuando el desembolso correspondiente no produce beneficios económicos futuros, o cuando, y en la medida que tales beneficios futuros no cumplen o dejan de cumplir las condiciones para su reconocimiento como activos en el balance. En este sentido, el gasto se contabilizará en la Cuenta 63 Gasto de servicios prestados por terceros.

CASO PRÁCTICO

Personal a través de una intermediación laboral

La empresa Grupo Dignidad S.A.C., del régimen laboral general, cuenta con 86 trabajadores en planilla y debido al incremento en su producción, requiere contratar 21 trabajadores para labores de limpieza, y celebra un contrato con la empresa Equipo de Personal S.A.C., registrada como proveedora de personal a través del sistema de intermediación laboral, bajo la modalidad de servicios temporales.

El primer mes, por los servicios prestados por la empresa Equipo de Personal S.A.C., emiten su factura por el importe de S/ 57,400, más IGV.

¿Cuál es el registro contable de la empresa Grupo Dignidad S.A.C., relacionado al servicio especial recibido?

SOLUCIÓN:

El servicio recibido de una empresa de intermediación laboral es por el destaque o cesión de mano de obra por parte de una entidad de servicios constituida exclusivamente para tal fin, hacia una empresa usuaria, existiendo vínculo laboral entre la entidad intermediadora y el personal destacado.

Si bien el registro contable de un servicio de intermediación implicará un cargo a la subcuenta "639 Otros servicios prestados por terceros". Siendo que en la práctica el incumplimiento en el límite de trabajadores implica que desde el inicio de la prestación de servicios, los trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria, entendemos que se deberá cargar a la cuenta "62 Gastos de personal, directores y gerentes" y se deberá reconocer los correspondientes beneficios sociales de tales trabajadores.

Dado que el servicio prestado de intermediación laboral, se encuentra sujeto al Sistema de Pago de Obligaciones Tributarias (SPOT), deberá empozarse el porcentaje establecido, en la cuenta que posee el proveedor en el Banco de La Nación.

- Servicio percibido : S/ 57,400

Más:

- I.G.V. - 18 % : 10,332

Total :S/ 67,732

Por tal motivo, la empresa Grupo Dignidad S.A.C., al cancelar el servicio percibido, deposita en la cuenta de detracción del Banco de la Nación (12 % de S/ 67,732) de la empresa Equipo de Personal S.A.C., y el saldo se deposita en una cuenta comercial de la empresa de servicios, tal como a continuación se muestra:

----- X -----			
42	Cuentas por pagar comerciales - Terceros	8,128	
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212	Emitidas		
10	Efectivo y equivalentes de efectivo		8,128
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		

x/x

Detracción de la Factura N° xxx, por el servicio intermediación laboral.

42	Cuentas por pagar comerciales - Terceros	59,604	
421	Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212	Emitidas		
10	Efectivo y equivalentes de efectivo		59,604
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras		
1041	Cuentas corrientes operativas		

x/x Por el saldo de la Factura N° zzz, empozando en la cuenta comercial del proveedor.

----- X -----

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

- ¿Las entidades prestadoras de servicios pueden cambiar de domicilio y/o razón social?

Cuando la entidad varíe su domicilio o razón social o amplíe su objeto social, deberá comunicarlo a la AAT dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el hecho. Conforme a lo previsto en el TUPA del MTPE, el procedimiento de variación está regulado.

TIP 2

- **¿Las entidades prestadoras de servicio se encuentran obligadas a emitir carta fianza a las empresas usuarias?**

Sí, estas empresas cuando suscriban contratos de intermediación laboral deberán conceder una fianza a favor de la empresa usuaria, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales correspondiente a los trabajadores en ella destacados.

TIP 3

- **¿Qué tipo de infracciones cometen las entidades de intermediación laboral?**

Depende del grado de falta cometida, pueden incurrir en infracciones tipificadas como leves, graves y muy graves, las mismas que son reguladas por los artículos 32, 33 y 34 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006- TR.



**“REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES
DE INTERMEDIACIÓN LABORAL”**

“CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN”

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE
ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE

Denominación o razón social:
Nombre del Representante Legal de la Entidad:
Fecha de inscripción y de caducidad del Registro:
Relación de actividades desarrolladas:
Supuestos de intermediación laboral autorizados:
Lugar o lugares donde se desarrollarán las actividades:
Número de Registro Único de Contribuyente:
Código CIU N°.....

**Director de Promoción del
Empleo y Formación
Profesional de**

(Domicilio de la Sede Regional)

(Teléfono)

3. TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

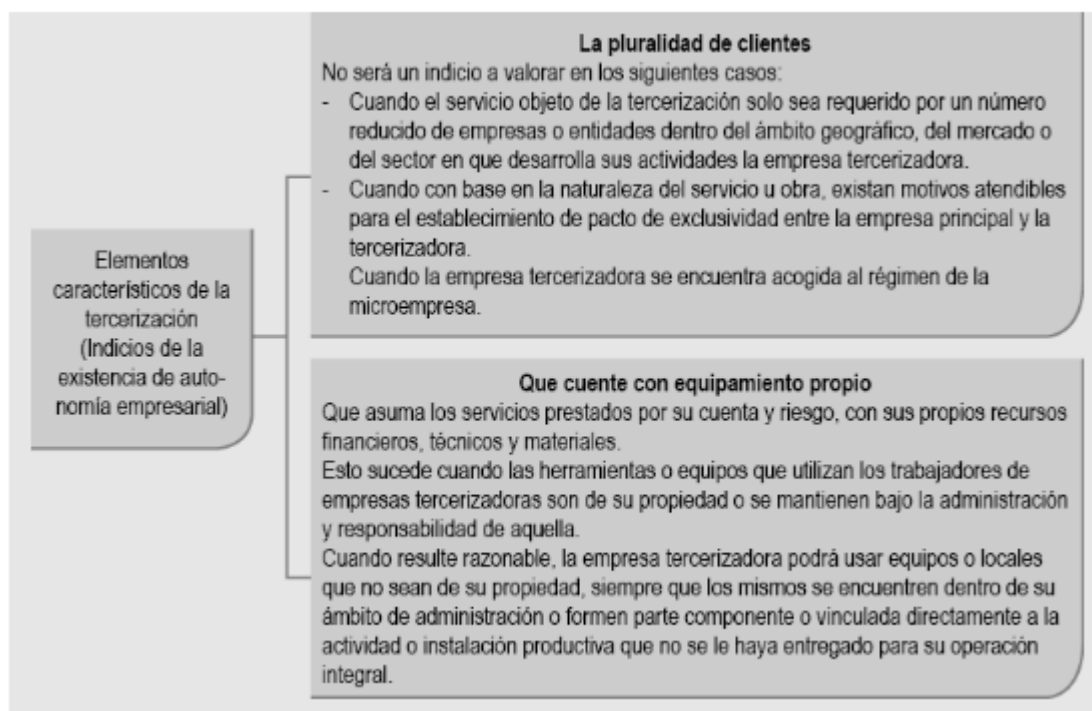
La tercerización o outsourcing es una forma de organización empresarial por lo que una empresa denominada PRINCIPAL encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal (proceso productivo) a una o más empresas denominadas TERCERIZADORAS, para que estas lleven a cabo un servicio u obra a

través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación, considerándose como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas, como los subcontratistas.

Las empresas que brindan servicios de tercerización tienen como objetivo cumplir el aligeramiento de ciertas actividades desarrolladas por la empresa principal, para que pueda concentrarse en el desarrollo de sus actividades propias, es decir, en lo que representa el giro central del negocio, dentro de las cuales, se encuentran los servicios de contratos de gerencia, conforme a la Ley General de Sociedades, así como los contratos de obra.

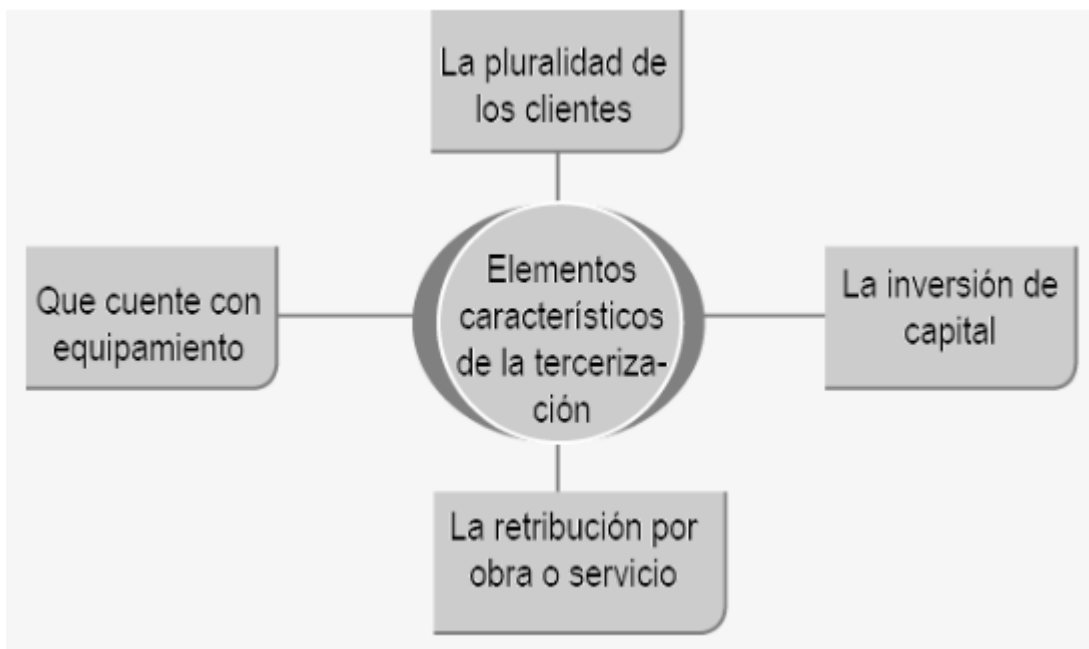
3.1. Actividades comprendidas

La tercerización o outsourcing requiere de una regulación por parte del Derecho del Trabajo para evitar confusión con la intermediación laboral, y es aquella que implica el destaque continuo de trabajadores a las empresas principales. En este sentido, el Derecho del Trabajo regula especialmente los casos de las empresas que tercerizan una parte integral de su actividad principal, siempre que se produzca desplazamiento continuo de trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo de las empresas principales.



Ahora bien, hay requisitos exigidos por la Ley que han sido definidos como obligaciones que debe cumplir la empresa de tercerización con la intención de que

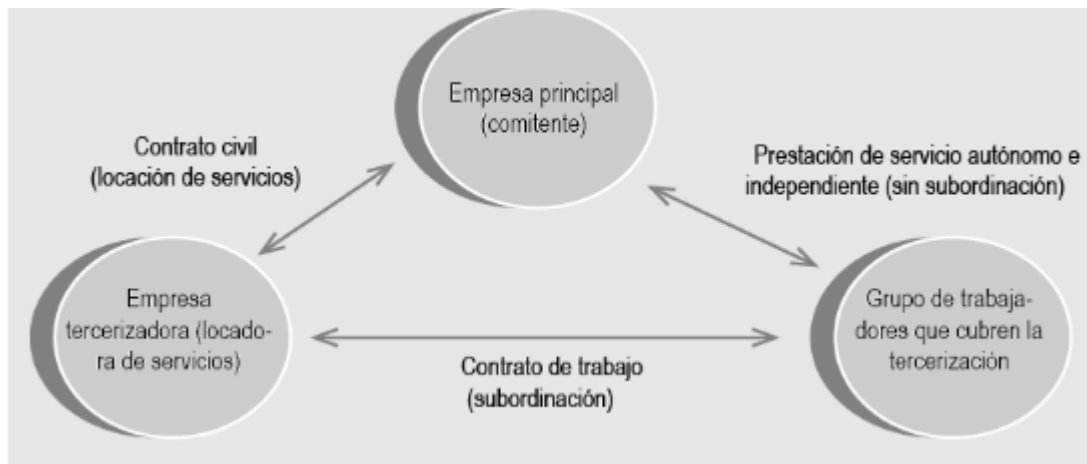
se confirme la independencia entre los sujetos intervinientes y garantizar así un alto nivel de autonomía empresarial para evitar un uso indiscriminado y fraudulento de la tercerización, que no haga más que afectar los intereses de los trabajadores.



3.2. Aspecto laboral

No existe un régimen laboral exclusivo para los trabajadores tercerizados, así que no hay diferencia entre los derechos laborales que pudiera existir entre los trabajadores de la empresa principal y la tercerizadora, especialmente cuando existe desplazamiento; sin embargo, los trabajadores de las empresas tercerizadoras poseen una garantía especial de cumplimiento, por medio de la cual, tanto la empresa principal y la que desplaza el personal son solidariamente responsables por los derechos económicos de los trabajadores.

ESTRUCTURA DE LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS



Base legal	Fecha publicada	Sumilla
Ley N° 29245	24-06-2008	Regula los servicios de tercerización
D.Leg. N° 1038	25-06-2008	Precisa alcances de la Ley N° 29245
DS. N° 006-2008-TR	12-09-2008	Reglamento de la Ley N° 29245
DS. N° 020-2007-TR	20-09-2007	Regularización de la tercerización laboral

3.3. Responsabilidad solidaria

La empresa principal es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. La extensión de responsabilidad solidaria alcanza, además del empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social.

Obligaciones que engloba la responsabilidad solidaria	
Obligaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Aquellas que son establecidas por norma legal, incluyendo el pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por la legislación laboral.
Obligaciones de previsión social	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al Seguro Social de Salud, o a un sistema pensionario. La extensión de solidaria responsabilidad comprende a los cumplimientos que se produzcan durante el periodo de desplazamiento.
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Se rige por lo dispuesto en el artículo 5 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) aprobado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA.

Asimismo, los trabajadores de las empresas que prestan servicios de tercerización tienen los mismos derechos que los trabajadores de la entidad contratante, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente, para este tipo de sistema de prestación de servicios.

Derechos de trabajadores de una tercerizadora

- Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.
- Los trabajadores de una tercerizadora que laboran en una empresa principal, cualquiera que fuera la modalidad de contratación, tienen todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normatividad vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.
- La contratación de tercerización de servicios sujeta a modalidad no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en la huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, toda empresa principal que contrate la realización de obras o servicios a través de una empresa tercerizadora, con el respectivo desplazamiento de personal (más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización o supere las 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivo o no, dentro de un semestre) es solidariamente responsable

por el pago de los beneficios sociales y las obligaciones de seguridad social producidos y no pagados durante el tiempo que el trabajador estuvo destacado en la empresa principal.

Derecho a la información de los trabajadores

Al iniciar la ejecución del contrato de tercerización, la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar por escrito a sus trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales, lo siguiente:

- La identificación de la empresa principal, nombre, domicilio, RUC.
- Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal.
- El lugar donde se ejecutaran las actividades (centro de trabajo o centro de operaciones).

La empresa principal se encargará de comunicar a sus propios trabajadores, la no comunicación constituye una infracción administrativa de conformidad con la Ley General de Inspección de Trabajo.

3.4. Aspecto contable

De conformidad con el párrafo 4.50 del marco conceptual, los gastos se reconocen en el estado de resultados sobre la base de una asociación directa entre los costos incurridos y la obtención de partidas específicas de ingresos. En este sentido, si el servicio de tercerización no produce beneficios económicos futuros, o cuando, y en la medida que, tales beneficios futuros no cumplen o dejan de cumplir las condiciones para su reconocimiento como activos en el balance, se reconocerá como gasto acorde con el párrafo 4.52.

CASO PRÁCTICO

Servicio complementario y especializado

La empresa De los Ángeles S.A.C., requiere contratar los servicios de personal de seguridad, y el mes de junio del 2019 celebra un contrato con la empresa Seguridad Total S.R.Ltda., a través del sistema de tercerización laboral, bajo la modalidad de subcontratación de servicios complementarios y especializados.

Por los servicios prestados bajo esa modalidad, la empresa Seguridad Total S.R.Ltda., emite su factura por el importe de S/ 38,600 más IGV.

¿Cuál es el registro contable de la empresa De los Ángeles S.A.C., relacionado al servicio complementario y especializado?

SOLUCIÓN:

Se trata de un servicio especializado respecto del cual se asume que las tareas son contratadas por su cuenta y riesgo, la tercerizadora cuenta con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Por lo tanto, si se trata de un servicio administrativo especializado (seguridad) percibido por una tercera empresa, el registro contable será el siguiente:

----- X -----	
63 Gastos de servicios prestados por terceros	38,600
639 Otros servicios prestados por terceros	
6396 Servicios de tercerización	
40 Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar	6,948
401 Gobierno nacional	
4011 Impuesto general a las ventas	
40111 IGV - Cuenta propia	
42 Cuentas por pagar comerciales - Terceros	45,548
421 Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar	
4212 Emitidas	

x/x Pago de Fact. N° xxx., correspondiente al mes de junio del 2019.

----- X -----

Este tipo de servicios, se encuentra sujeto al Sistema de Pago de Obligaciones Tributarias (SPOT), correspondiendo a la empresa la empresa De los Ángeles S.A.C., como cliente, realizar el empoce que corresponde del doce por ciento (12 %), en la cuenta que posee el proveedor en el Banco de La Nación: (12 % de S/ 45,548=S/ 5,465.76)

----- X -----

42 Cuentas por pagar comerciales - Terceros

421 Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar

4212 Emitidas

10 Efectivo y equivalentes de efectivo

104 Cuentas corrientes en instituciones financieras

1041 Cuentas corrientes operativas

5,466

5,466

x/x Detracción por servicio de tercerización, y empoce en cuenta del Banco de la Nación.

----- X -----

42 Cuentas por pagar comerciales - Terceros

421 Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar

4212 Emitidas

10 Efectivo y equivalentes de efectivo

104 Cuentas corrientes en instituciones financieras

1041 Cuentas corrientes operativas

40,082

40,082

x/x Saldo de la Factura N° zzz, y empoce en cuenta comercial del proveedor.

----- X -----

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

• ¿Las empresas tercerizadoras deberán inscribirse ante un registro?

Sí, para iniciar y desarrollar sus actividades, deberán inscribirse en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras de la AAT, asimismo, se considerada como declarado, cuando se registra en la planilla electrónica como tal, según lo regulado por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

TIP 2

- **¿Qué sucede con los trabajadores desplazados y se haya desnaturalizado el contrato de tercerización?**

En este supuesto, los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tendrán una relación de trabajo directa con la empresa principal, desde el momento en que se produce la desnaturalización. Asimismo, se cancela el registro como empresa tercerizadora, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas que corresponda.

TIP 3

- **¿La responsabilidad solidaria de la empresa principal tiene un tiempo de caducidad?**

Sí, la responsabilidad de la empresa principal tendrá vigencia hasta un (1) año después de haberse culminado el desplazamiento. Sin embargo, la empresa tercerizadora mantendrá su responsabilidad con sus trabajadores hasta cumplir el plazo de la prescripción laboral, que es de cuatro (4) años, según lo establece la legislación laboral.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS (OUTSOURCING)

Conste por el presente documento, la celebración de un Contrato de Prestación de Servicios que suscriben de una parte Y Y Y Y Y Y (nombre de la empresa cliente), con RUC N° Y Y Y Y Y, con domicilio en Y Y Y Y Y Y Y Y Y Y, debidamente representada por Y Y Y Y Y, identificado con DNI N° Y Y Y Y Y, a quien en adelante se le denominará LA EMPRESA CLIENTE, y de la otra parte Y Y Y Y Y (nombre de la empresa de outsourcing), con RUC N° Y Y Y Y Y, con domicilio en Y Y Y Y Y, debidamente representada por su Y Y Y Y Y Sr. Y Y Y Y Y, identificado con DNI N° Y Y Y Y Y, según mandato inscrito en la Ficha N° Y Y Y Y Y del Registro de Personas Jurídicas de Lima, a quien en lo sucesivo se le denominará LA EMPRESA DE OUTSOURCING, bajo los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: DE LAS PARTES

- 1.1. LA EMPRESA CLIENTE es una persona jurídica de derecho privado, cuya actividad principal es Y Y Y Y Y Y.
- 1.2. LA EMPRESA DE OUTSOURCING, es una empresa debidamente constituida cuyo objeto social comprende Y Y Y Y Y.

SEGUNDA: OBJETO Y ALCANCES DEL CONTRATO

Por el presente documento, y al amparo de lo dispuesto por los artículos 1755 y sgtes. del Código Civil, LA EMPRESA CLIENTE conviene en contratar a LA EMPRESA DE OUTSOURCING, para que preste el servicio de Y Y Y Y Y Y Y Y Y Y.

Este servicio deberá prestarse en forma independiente y autónoma, asumiendo los riesgos propios de la actividad, en virtud a que cuenta con una organización adecuada y permanente para llevarlos a cabo. Para la prestación de tales servicios, LA EMPRESA DE OUTSOURCING delegará en los trabajadores que contrate, la realización de los servicios que requiere LA EMPRESA CLIENTE, debiendo recibir las facilidades del caso por parte de esta, para que puedan cumplir con el objeto del presente contrato.

TERCERA: TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

El presente contrato de tercerización de servicios u outsourcing no es un contrato de intermediación laboral entre una empresa usuaria y una empresa de servicios, pues el mismo es celebrado entre las partes al amparo de lo dispuesto por la Ley N° 27826, Ley que regula las actividades las empresas especiales de servicios y las cooperativas de trabajo y el artículo 4 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR.

Estas normas señalan que no será considerada intermediación laboral, la tercerización externa de servicios por parte y los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa.

CUARTA: CONTRAPRESTACIÓN ECONOMICA Y FORMA DE PAGO

LA EMPRESA CLIENTE se compromete a pagar el monto ascendente a la cantidad de S/. Y Y Y Y Y Y Y Y Y Y (Y Y Y Y Y - Nuevos Soles), por el servicio de Y Y Y Y Y Y por la EMPRESA DE OUTSOURCING. La oportunidad del pago será Y Y Y Y Y, durante el plazo de vigencia del presente contrato estipulado en la cláusula sexta del presente contrato.

QUINTA: PLAZO DEL CONTRATO

El plazo estipulado para la prestación de los servicios que prestará LA EMPRESA DE OUTSOURCING, será de Y Y Y Y Y contados a partir de la suscripción del presente documento, pudiendo a su vencimiento ser objeto de renovación por un período igual o mayor, conforme a las condiciones que se acuerden en dicha oportunidad.

El presente contrato podrá darse por terminado anticipadamente por acuerdo entre las partes, o por un pre-aviso comunicado por escrito no menor de 15 (quince) días.

SEXTA: DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA DE OUTSOURCING

Son obligaciones de LA EMPRESA DE OUTSOURCING, las siguientes:

- 7.1. Realizar los servicios contratados de acuerdo a lo establecido en la cláusula segunda de este contrato, en forma eficiente, creativa y diligente, siendo indispensable que se cumpla con el objeto previsto en el presente documento.
- 7.2. Guardar secreto sobre los datos proporcionados por Y Y Y Y Y y sobre aquellos que conozca en el desempeño de las funciones contratadas.

SÉPTIMA: DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA CLIENTE

Son obligaciones de LA EMPRESA CLIENTE, las siguientes:

- 8.1. Abonar a LA EMPRESA DE OUTSOURCING la retribución pactada en la forma y porcentaje acordados, siempre que LA EMPRESA DE OUTSOURCING cumpla a cabalidad con el objeto previsto en la cláusula segunda del presente contrato.
- 8.2. Prestarle todas las facilidades e información para llevar a cabo el servicio requerido.
- 8.3. Las demás que resulten de este contrato o de la ley.

OCTAVA: AUTONOMÍA EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

Las partes dejan expresa constancia que los trabajadores contratados por LA EMPRESA DE OUTSOURCING para llevar a cabo el objeto del presente contrato, no se encuentran sujetos a subordinación alguna por parte de LA EMPRESA CLIENTE.

Por tanto, el presente contrato no origina en modo alguno relación laboral entre LA EMPRESA CLIENTE y los trabajadores contratados por LA EMPRESA DE OUTSOURCING, los cuales prestarán sus servicios de la siguiente forma:

- 9.1. Los trabajadores prestarán los servicios pactados en la cláusula segunda del presente contrato y los ejecutarán con los instrumentos y equipos proporcionados por la EMPRESA DE OUTSOURCING.
- 9.2. Las instrucciones y sanciones que reciban los trabajadores únicamente pueden provenir de la EMPRESA DE OUTSOURCING.
- 9.3. Los trabajadores encargados de prestar el servicio pactado entre LA EMPRESA DE OUTSOURCING y LA EMPRESA CLIENTE percibirán la remuneración que LA EMPRESA DE OUTSOURCING les otorgue, no pudiendo recibir beneficios económicos de parte de LA EMPRESA CLIENTE.
- 9.4. LA EMPRESA DE OUTSOURCING se encarga del pago de los beneficios y aportaciones sociales de los trabajadores contratados por ella.
- 9.5. Las labores prestadas por los trabajadores contratados por LA EMPRESA DE OUTSOURCING no son similares a ninguna labor que lleven a cabo los trabajadores de LA EMPRESA CLIENTE.
- 9.6. LA EMPRESA DE OUTSOURCING fija la jornada laboral y el horario de trabajo de sus trabajadores.

NOVENA: PACTO DE EXCLUSIVIDAD

LA EMPRESA CLIENTE declara conocer que LA EMPRESA DE OUTSOURCING no tiene obligación de exclusividad en la prestación de sus servicios, lo que significa que presta servicios similares a los pactados en la cláusula segunda del presente contrato a otros clientes.

DÉCIMA: APLICACIÓN DEL CÓDIGO CIVIL

Por sus características y obligaciones, el presente contrato se regulará por las disposiciones de los artículos 1755 a 1763 del Código Civil, quedando indubitadamente entendido por las partes que habida cuenta la naturaleza eminentemente civil del mismo, no se genera relación laboral ni beneficio social alguno.

UNDÉCIMA: DOMICILIO Y JURISDICCIÓN

- 12.1. Ambas partes se someten a la jurisdicción de los jueces y tribunales de , para resolver cualquier divergencia o exigencia derivada del presente contrato, y señalan como sus domicilios al efecto los indicados al inicio del presente instrumento.
- 12.2. Cualquier cambio de domicilio, será comunicado mediante carta notarial, dentro de las 48 horas de producido por la parte que lo efectuó. La falta de aviso notarial, determinará la subsistencia del domicilio señalado, a donde se podrá dirigir válidamente toda la correspondencia o notificaciones.

DUODÉCIMA: AUSENCIA DE VICIO O ERROR

Las partes contratantes declaran que en la celebración del presente contrato, no ha mediado dolo, error, intimidación, o cualquier otro hecho que pudiera ser considerado como causal de nulidad y/o anulabilidad, por lo que se ratifican en cada uno de los términos que anteceden.

Suscrito en Lima, en tres ejemplares de igual valor y tenor, el de y del y ...

LA EMPRESA CLIENTE

LA EMPRESA DE OUTSOURCING

CAPÍTULO IX

VACACIONES

1. VACACIONES

El descanso vacacional es un descanso remunerado consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política del Estado, la que, además, recogiendo lo dispuesto por el Convenio OIT N° 52 (ratificado por el Estado peruano), ha precisado que se trata de un descanso anual, no se adquiere de manera semestral, mensual, bianual ni cualquier otra periodicidad, sino año a año.

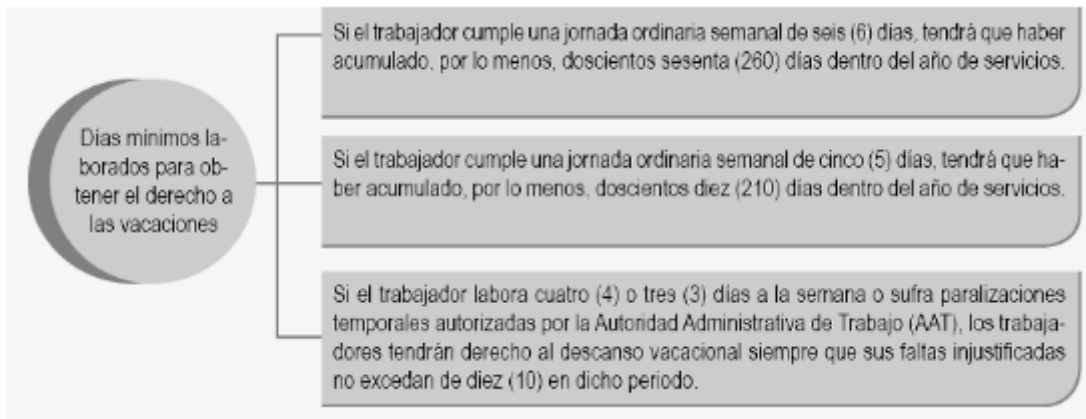
El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuáles son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

Vacaciones truncas: son aquellas que proceden a favor de cualquier trabajador que hubiera cesado sin cumplir el íntegro del récord vacacional; en tal caso, le corresponderá el pago proporcional del tiempo que hubiera laborado, siempre que tenga como mínimo un mes de servicios; y, contando con este requisito, el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de las remuneraciones como meses y días computables hubiera laborado.

1.1. Derecho vacacional

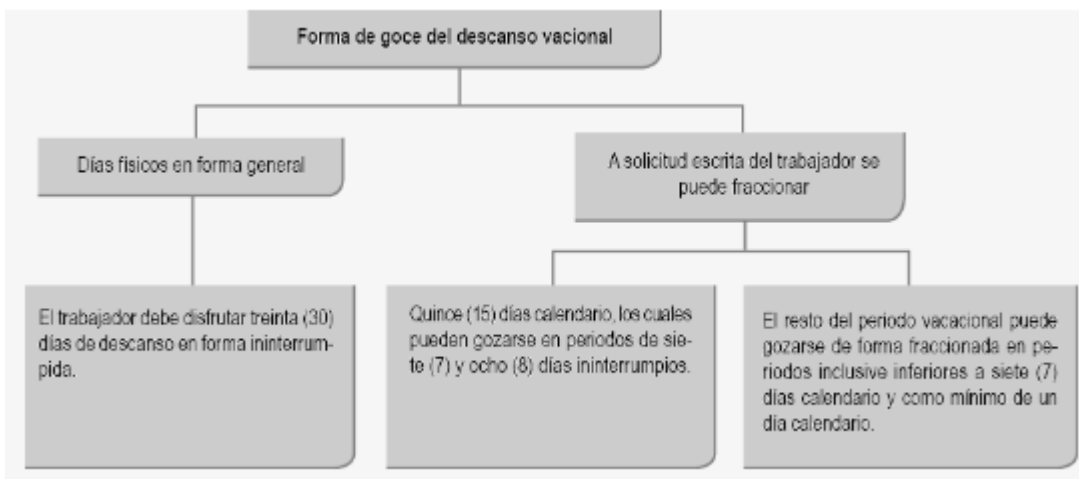
Se entiende por récord vacacional, aquel requisito por el cual el trabajador debe reunir, dentro del año de servicios, un número mínimo de días efectivamente trabajados para tener derecho al descanso vacacional.

Por lo tanto, no es suficiente que el trabajador cumpla el año de servicios, sino que dentro de ese año deberá haber laborado los días solicitados para obtener el derecho vacacional.



Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en la legislación laboral.

En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trucas adquiridos a la fecha del cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no pueden compensarse con los días de vacaciones trucas adquiridas, no generen obligación de compensación a cargo del trabajador.



El descanso vacacional puede reducirse de treinta (30) a quince (15) días calendario con la respectiva compensación de quince (15) días de remuneración, el acuerdo de reducción es por escrito. La reducción solo puede imputarse al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.

1.2. Aspecto laboral

Para fines de cumplir el récord vacacional, se considera como días efectivos de trabajo

- La jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobretiempo en número de cuatro (4) horas o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere sesenta (60) días al año.
- El descanso previo y posterior al parto.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- El periodo vacacional correspondiente al año anterior; y
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

Sin embargo, siendo esta la generalidad de los descansos vacacionales, existen casos excepcionales o especiales en función al tipo de labores y jornada desarrollada por el trabajador.

Consideración vacacional de trabajadores en función de sus actividades encomendadas

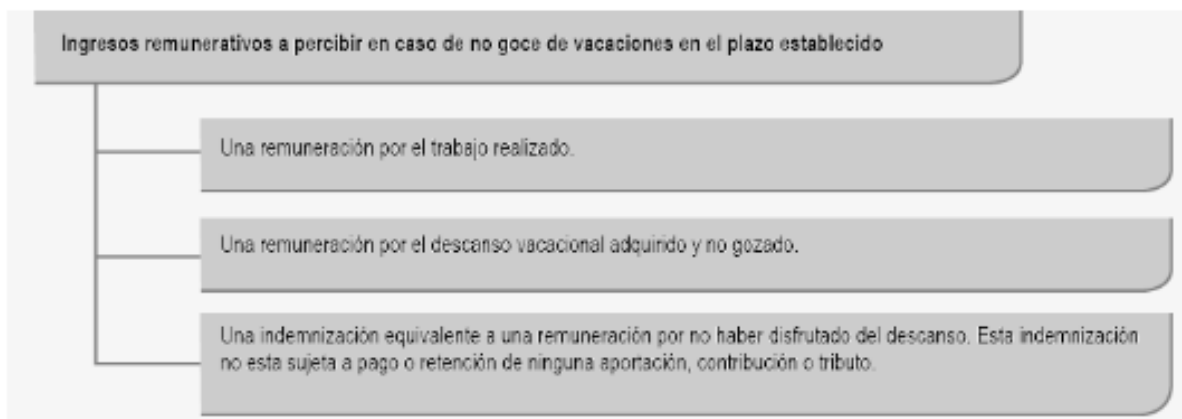
- **Comisionistas:** se establece sobre la base del promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre respectivo. Si el trabajador hubiera laborado menos de seis (6) meses, dicha remuneración se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho periodo.
- **Agentes exclusivos de seguros:** debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional.
- **Destajeros o perciben remuneración principal mixta o imprecisa:** se toma como referencia el salario diario promedio correspondiente a las semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.
- **Trabajo discontinuo o de temporada:** por su propia naturaleza, no procede el descanso médico, sino el pago al trabajador de un doceavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva y de toda fracción de mes por treintavos.

Base legal	Fecha publicado	Sumilla
D.Leg. N° 713	08-11-1991	Descansos remunerados - Vacaciones
D.S. N° 012-92-TR	03-12-1992	Reglamento del D.Leg. N° 713
D.Leg. N° 1405	12-09-2018	Modifica D.Leg. N° 713
D.S. N° 002-2019-TR	05-02-2019	Reglamento del D.Leg. N° 1405

1.3. Indemnización por vacaciones no gozadas

El descanso vacacional importa una obligación para el empleador y un derecho para el trabajador. Ello es así dado que el empleador por mandato legal tiene que conceder un periodo de descanso a su trabajador y este, cumplidos los requisitos legales, exigirlo.

En el supuesto, que los trabajadores no lleguen a disfrutar del descanso vacacional físico dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, tiene derecho a una “Indemnización vacacional” (inciso c, artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713).



El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago (artículo 23 de la Ley).

1.4. Aspecto contable

El párrafo 5, literal a), de la NIC 19, considera como un beneficio a los empleados a corto plazo, entre otros, los derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad, mientras que define a los beneficios por terminación como los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo. De ello, se desprende que las vacaciones trucas no son beneficios por terminación.

Agrega, el párrafo 11 de la NIC precitada que, cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, esta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios como un pasivo en la medida en que los empleados prestan servicios y van devengándose, después de deducir cualquier importe ya satisfecho, y estas se registran en el mismo momento en que estas se producen.

Bajo ese supuesto, para fines contables, respecto de las retribuciones a pagar a favor de sus trabajadores, que califican como un beneficio a favor de los trabajadores una entidad debe reconocer lo siguiente:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y
- Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

CASO PRÁCTICO

Vacaciones no gozadas al cese laboral

Un trabajador con carga familiar ingresó a laborar el 1 de marzo del 2018, percibiendo una remuneración de S/ 3,100 en forma mensual bajo un contrato sujeto a modalidad (por tres años). Por motivos personales, el trabajador renuncia a su centro de trabajo el 23 de agosto del 2019.

¿Cómo se determinan sus vacaciones del primer año (no gozado), así como sus vacaciones trucas del segundo año (incompleto)?

SOLUCIÓN:

Se precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración limitada, sin embargo, el trabajador es libre de poder solicitar su cese laboral en forma voluntaria, según el procedimiento requerido.

Al tratarse del cese laboral a solicitud del trabajador, la empresa deberá efectuar la liquidación correspondiente de acuerdo a las fechas de labor durante el periodo del contrato.

Datos:

Remuneración : S/ 3,100

- Asignación familiar : S/ 93

- Fecha de ingreso : 01/03/2018

- Fecha del cese : 23/08/2019

- Tiempo laborado : 1 año, 5 meses y 23 días

- Motivo de renuncia : Voluntario

“Para fines didácticos, nos referimos solo a la liquidación de sus vacaciones al cese laboral”.

Se trata de un trabajador que no gozó sus vacaciones correspondientes al primer año, una vez que cumplió el récord vacacional, sin embargo, antes de que cumpla su segundo año de servicio, formula su renuncia voluntaria, lo que conlleva su liquidación de sus vacaciones no gozadas, así como sus vacaciones truncas.

Liquidaciones de vacaciones al cese laboral:

- Remuneración computable : $S/ 3,100 + S/ 93 = S/ 3,193$

- Tiempo de servicio : 1 año, 5 meses y 23 días

Vacaciones anual (2018 - 2019)

- Por 10 meses del 2018 : $S/ 2,661$

- Por 2 meses del 2019 : 532

Subtotal : $S/ 3,193(*)$

Vacaciones truncas (mar. 18 - agos. 19)

- Por los 5 meses completos : $1,330(**)$

$(S/ 3,193 \div 12 \times 5)$

- Por los 23 días : $204(***)$

$(S/ 3,193 \div 360 \times 23)$

Total : $S/ 4,727$

(*) Devengado al cumplir el primer año de servicio (10 meses 2018 y 2 meses 2019): $S/ 3,193$.

(**) A devengar en el ejercicio 2019 de marzo a julio (5 meses): $S/ 532$.

(***) Días devengados en agosto 2019 (23 días): $S/ 204$.

En el entendido que el reconocimiento de las vacaciones devengadas al 31 de diciembre del 2018 ($S/ 2,661$) así como, los meses de enero a julio 2019 su registro

contable se realizó en su oportunidad, al cese laboral del trabajador, solo falta la provisión por los 23 días de agosto del 2019

----- X -----			
62	Gastos de personal y directores	222	
621	Remuneraciones		
6215	Vacaciones		
62151	Devengados	204(*)	
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones		
6271	Régimen de prestaciones de salud	18	
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar		45
403	Instituciones públicas		
4031	ESSALUD	18	
4032	ONP	27	
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		177
411	Remuneraciones por pagar		
4115	Vacaciones por pagar		
x/x Provisión, vacaciones trucas al cese laboral, mes de agosto del 2019.			
----- X -----			

(*) Provisión solo por los 23 días del periodo en que cesa sus labores.

CASO PRÁCTICO

Venta de vacaciones

Un trabajador percibe una remuneración de S/ 1,900 mensual. Al cumplir su récord vacacional, según acuerdo con la empresa, decide vender 15 días de sus vacaciones por el periodo junio del 2019, mes en el que hará efectivo el descanso vacacional remunerado.

¿Cuál es el procedimiento a realizar en el periodo en que decide vender 15 días de sus vacaciones?

SOLUCIÓN:

La venta del derecho de uso de las vacaciones laborales se encuentra limitada: “los trabajadores pueden reducir sus vacaciones de 30 a 15 días, con la respectiva compensación remunerativa, previo acuerdo entre ambas partes, las mismas que deberán constar por escrito” (artículo 19 del Decreto Legislativo N° 713).

Datos:

- Periodo a declarar : Junio del 2019
- Remuneración mensual : S/ 1,900
- Vacaciones vendidas : 15 días
- Vacaciones no gozadas : 15 días
- Condición del trabajador : Continua

Al venderse 15 días del goce de sus vacaciones se reduce el descanso físico a 15 días; de tal forma, el resto de días que comprende el descanso vacacional anual, van a ser laborados y, en consecuencia, remunerados de forma equivalente (pagados con 15 días de remuneración).

a. Cálculo de las vacaciones a percibir en junio del 2019:

Debemos determinar el importe de las vacaciones que le corresponde, al cumplir el récord de días trabajados que se solicita en estos casos:

- Remuneración ordinaria : S/ 1,900.00

b. Importe de las vacaciones vendidas:

Una vez determinado el importe de sus vacaciones que corresponde, el trabajador (previo acuerdo con la empresa) decide reducir su descanso vacacional y vende 15 días de su descanso físico, equivalente a lo siguiente:

- 15 días negociados : S/ 950.00

- (S/ 1,900 ÷ 30 x 15)

c. Remuneración a percibir durante el mes de junio del 2019:

Por tal motivo, por el periodo vacacional que corresponde, percibirá en su planilla de remuneraciones vacacional, un importe adicional por la negociación de 15 días:

- Importe vacacional	:	S/ 1,900.00
- 15 días negociados	:	<u>950.00</u>
Total del mes	:	S/ 2,850.00
Menos:		
- Ret. 5ta. Categ. - IR.	:	0.00
- ONP, 13 %	:	<u>370.50</u>
Neto a recibir	:	<u><u>S/ 2,479.50</u></u>
Aporte del empleador:		
- ESSALUD, 9 %	:	<u>S/ 256.50</u>

Por efectos didácticos, se centraliza la provisión vacacional del periodo (S/ 1,900) en un solo asiento, estas deberán realizarse por cada mes de devengo.

----- X -----				
62	Gastos de personal y directores		3,107	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	950		
6215	Vacaciones			
62151	Derecho del ejercicio	1,900		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	257		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			628
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	257		
4032	ONP	371		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			2,479
411	Remuneraciones por pagar			
4115	Vacaciones por pagar			

x/x Provisión de las vacaciones del periodo y por la negociación de 15 días de su descanso vacacional.

----- X -----

CASO PRACTICO

Indemnización por vacaciones no gozadas

Un trabajador con carga familiar ingresó a laborar en abril del 2017, percibiendo una remuneración básica de S/ 2,500 y además percibe comisiones generadas cada mes, como remuneración complementaria.

A la fecha, junio del 2019, el trabajador no hizo uso del descanso físico de sus vacaciones correspondiente al periodo 2017 - 2018, y el mes de agosto del 2019 recién hará uso de su descanso físico más el pago de sus vacaciones del periodo mencionado.

¿Cuál sería el procedimiento para el cálculo y pago de los beneficios que no percibió en su oportunidad, considerando que el mes de enero del 2019 tiene un aumento en su remuneración, de S/ 800?

Dato adicional:

Comisiones percibidas en los últimos seis (6) meses al mes de liquidar sus vacaciones			
Febrero 2019	580	Mayo	840
Marzo	980	Junio	00
Abril	00	Julio	660
Total comisiones: S/			3,060

SOLUCIÓN:

Se trata de un trabajador que percibe remuneración variable cada mes, conformado con un ingreso básico y comisiones como complemento, pero por motivos ajenos a su voluntad, no hizo uso de su descanso vacacional en la oportunidad que correspondía por el primer año de servicio (2017 - 2018), que se producía dentro de los 12 meses siguientes a la obtención del derecho (abril 2017 a marzo 2018).

Datos:

- Situación del trabajador: Continúa
- Remuneración básica : S/ 2,500
- Aumento, enero del 2019 : S/ 800
- Asignación familiar : S/ 93
- Promedio comisiones : (S/ 3,060 ÷ 6) S/ 510
- Fecha de ingreso abril del 2017
- Goce del derecho agosto del 2019

De acuerdo a normas laborales, el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, asimismo, el trabajador al obtener el derecho a gozar sus vacaciones una vez cumplido el récord establecido y no disfrutar del descanso físico en el periodo correspondiente, tiene derecho a una "Indemnización vacacional" (inciso c, artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713).

Indemnización por sus vacaciones no gozadas

La remuneración computable para establecer la indemnización por el no goce de sus vacaciones, equivale a una remuneración, la que no se encuentra sujeta a pago o

retención de ninguna aportación, contribución o tributo, y el importe a ser abonado, será el que se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectúa el pago (último párrafo del artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713).

Para el pago de la indemnización y de sus vacaciones pendientes del periodo 2017 - 2018, por tratarse del pago a realizar el mes de agosto del 2019, hallaremos su última remuneración percibida (julio del 2019), bajo el criterio siguiente:

- Remuneración básica : (S/ 2,500 + S/ 800) S/ 3,300

- Asignación familiar : 93

- Comisiones, promedio mensual : 510

Total remuneración : S/ 3,903

Periodos	Indemnización vacacional
Año 2017 - 2018 ^(*)	SÍ
Año 2018 - 2019 ^(**)	NO

(*) Debió haber gozado hasta el mes de marzo del 2019.

(**) No hay indemnización, puede salir hasta marzo del 2020

De acuerdo a los datos obtenidos, serán regularizados los pagos por concepto de vacaciones pendientes, así como la indemnización, de acuerdo al cálculo efectuado.

Provisión de su remuneración e indemnización vacacional (por fines didácticos, el registro lo realizamos en un solo asiento en forma acumulada, debiendo efectuarse mes a mes, de acuerdo a lo devengado):

----- x -----	
62 Gastos de personal, directores y gerentes	3,903(*)
623 Indemnizaciones al personal	
6235 Vacaciones no gozadas	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	3,903
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar	
4195 Indemnización vacacional por pagar	
x/x Provisión de indemnización por vacaciones no gozadas, del periodo 2017-2018.	
----- x -----	

(*) No afecto a retenciones y/o aportaciones de leyes sociales.

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1 • ¿Cuál es la oportunidad del pago de las vacaciones?

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones a ESSALUD ni la prima del seguro de vida, las cuales deben ser canceladas en la fecha habitual.

TIP 2

• ¿Un trabajador, hasta cuántos periodos puede acumular sus vacaciones?

El trabajador podrá acordar con su empleador acumular hasta dos (2) descansos consecutivos. Este convenio deberá constar por escrito y el trabajador deberá disfrutar por lo menos de un descanso de siete (7) días naturales luego de haber laborado en forma continua durante un año.

TIP 3

• ¿Qué tipo de infracción se comete el no pago de las vacaciones en su oportunidad?

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con los descansos remunerados es una infracción considerado como “muy grave” en materia de relaciones laborales, según se configuran en el numeral 25.6, artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR.

FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES

Señores:

(Razón social o nombre y apellido del empleador)

Presente.-

Atte: Sr:

Jefe de personal.-

Mediante la presente, solicito a usted, en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713, la autorización pertinente para hacer uso del descanso vacacional correspondiente al año de en los periodos y la forma que se indican a continuación:

9 días naturales en el mes de

7 días naturales en el mes de

7 días naturales en el mes de

7 días naturales en el mes de

De contar con la aprobación de la empresa, agradeceré que en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 713 la correspondiente remuneración vacacional sea abonada antes del inicio de cada descanso.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

.....

Trabajador

REDUCCIÓN DE LAS VACACIONES

Mediante el presente documento se acuerda la reducción del periodo correspondiente al descanso vacacional del periodo que celebran de una parte (razón social o nombre y apellido del empleador) con domicilio en con RUC. N° debidamente representada por (nombre del representante legal) identificado con DNI. N° domiciliado en a quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR**, y de la otra parte (nombre del trabajador) identificado con DNI N° con domicilio en en adelante **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL TRABAJADOR mediante carta del de del 20...., solicitó al **EMPLEADOR** laborar quince (15) días de su descanso vacacional correspondiente al periodo manifestando que deseaba hacerlo efectivo del al de del 20....

SEGUNDO: EL EMPLEADOR, luego de verificar la pertinencia y licitud hecha por **EL EMPLEADOR** y habiendo realizado las coordinaciones requeridas, acepta la solicitud de este; en tal sentido **EL TRABAJADOR** laborará quince (15) días de su descanso vacacional del al de del 200...., a cuyo término hará uso de los quince (15) días restantes de descanso vacacional.

TERCERO: En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 19 del Decreto Legislativo N° 713, **EL EMPLEADOR** se compromete a abonar a **EL TRABAJADOR** además de la remuneración vacacional correspondiente, la compensación por los quince (15) días laborados, la cual será otorgada una vez concluida la prestación.

En señal de aceptación y conformidad, firman las partes a los días del mes de del 20....

.....
(El empleador)

.....
(Trabajador)

CAPÍTULO X

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

1. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Un derecho de los trabajadores del régimen general de la actividad privada, es tener un fondo de contingencia ante la situación de desempleo de su actividad laboral, y son los depósitos por concepto de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) los que cumplen este objetivo de cubrir sus necesidades mientras encuentre una nueva oportunidad de trabajo ante un cese en su centro de trabajo producido por cualquier eventualidad (renuncia voluntaria, fin de contrato, despido arbitrario, etc.).

La doctrina reconoce que el derecho a la CTS tiene como su fundamento la “justicia social”, basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo diario a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo que ha trabajado para una empresa anterior. Por tal motivo, el monto de este beneficio así como sus intereses, depósitos, traslados, retiros parciales o totales, se encuentran inafectos de todo tributo creado o por crearse, incluido el Impuesto a la Renta.

1.1. Trabajadores comprendidos

La normativa laboral relacionada a la CTS nos indica que solo están comprendidos en percibir este beneficio, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada.

Trabajadores comprendidos en el beneficio de la CTS	
Trabajadores sujetos al régimen general	<p>Jornada semanal mínima diaria:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuando la jornada semanal es de seis (6) o cinco (5) días, y luego de dividir la jornada semanal de trabajo entre seis (6) o cinco (5), según corresponda, se obtenga un promedio no menor de cuatro (4) horas.• Cuando la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, y el trabajador labora veinte (20) horas a la semana como mínimo. <p>Contrato de trabajos temporales:</p> <ul style="list-style-type: none">• Si son contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la CTS será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio.• En caso la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis (6) meses no procederá el pago directo de la CTS, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

Así mismo, existen trabajadores sujetos a regímenes especiales que tienen derecho al beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios, y por las particularidad y características propias de cada actividad, se encuentran reguladas por sus propias normas, tales como:

Trabajadores sujetos a regímenes específicos	
Microempresa	No corresponde, siempre y cuando se encuentren inscritos como Remype laboral en el Mintra (Decreto Supremo N° 007-2008-TR).
Pequeña empresa	Quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Inscritas en el Remype laboral en el Mintra (Decreto Supremo N° 007-2008-TR).
Del hogar	Equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente al trabajador al cese de la relación laboral dentro del plazo de las 48 horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicio con carácter cancelatorio (Ley N° 27986).
De Construcción Civil	15 % del total de jornales básicos percibidos durante la prestación de servicios, debido a la temporalidad de la prestación de servicios, el monto y cómputo de la CTS se rigen por normas especiales. Cabe mencionar que el 12 % corresponde a CTS y el 3 % a Utilidades (Decreto Legislativo N° 677).
Agrarios y acuícolas	Tienen una Remuneración Diaria (RD) especial, siempre y cuando laboren más de cuatro (4) horas diarias en promedio. Dicha RD incluye CTS y Gratificaciones y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la RMV (Ley N° 27360).
Portuarios	La CTS se calcula y abona por jornada o destajo de forma semanal y con efecto cancelatorio, siendo el monto de este beneficio equivalente a 8.33 % de la remuneración diaria (Ley N° 27866).
Artista	Se deposita en forma mensual al Fondo de Derechos Social del Artista. La suma de dos dozos (2/12) de las remuneraciones que perciba el artista intérprete y ejecutante, según el tipo de moneda establecido en el contrato de trabajo, y corresponde a las vacaciones y el otro a la CTS (Ley N° 28131).

1.2. Aspecto laboral

Se considera como remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), como contraprestación de su labor (sin importar la denominación que se les dé), siempre que sean de su libre disposición. A efectos de determinar si un pago califica o no como remuneración, se tomará en consideración lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Así mismo, se consideran como remuneraciones NO computables para el pago de la CTS, los ingresos por los conceptos determinados en los artículos 19 y 20 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, y los artículos 5, 7 y 8 del Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Remuneraciones a considerar a efectos de calcular la base imponible para el cálculo de la CTS

Remuneraciones:

- Sueldos y salarios básicos
- Comisiones o destajo
- Horas extras
- Compensación por trabajo en días de descanso y en feriados
- Remuneración vacacional
- Alimentación principal en dinero
- Prestaciones alimentarias directo
- Remuneración en especie

Asignaciones:

- Asignación familiar
- Otras asignaciones regulares

Bonificaciones:

- Bonificación por tiempo de servicios
- Bonificación por riesgo de caja
- Bonificación por producción, altura, turno
- Otras bonificaciones regulares

Otros:

- Remuneración por licencia con goce de haber
- Tributos a cargo del trabajador asumidos por empleador
- Movilidad de libre disponibilidad

Remuneración fija

- La remuneración principal o básica es aquel monto fijo pactado por las partes como contraprestación por la labor efectuada. Su otorgamiento se encuentra directamente relacionado con la prestación de servicios; es decir, se otorga en función de la medida horaria o mensual de trabajo.

Comisionista

- Comisionista mixto: Perciben una remuneración básica (no menor a una RMV) y también el monto de las comisiones ganadas en el mes, formando la parte complementaria de la remuneración principal.
- Comisionista puro: Su remuneración principal se encuentra conformada sólo por las comisiones que genere durante un determinado periodo de tiempo, y pueden darse dos (2) supuestos: a) Si genera una comisión mayor a una RMV, no hay problema, y b) Si genera un monto menor a una RMV, el empleador se encuentra obligado a nivelarlo a una RMV.

Destajeros

- Son aquellos cuyos pagos se efectúan con relación a las unidades de obra o pieza que hayan elaborado durante un periodo determinado. También pueden darse supuestos similares a los señalados para el caso de los comisionistas, en relación con sus ingresos mensuales.

Base legal	Fecha publicado	Sumilla
D. S. N° 001-97-TR	01-03-1997	TUO de la Ley de la CTS
D.S. N° 004-97-TR	15-04-1997	Reglamento del TUO de la Ley de la CTS
Ley N° 29352	01-05-2009	Disponibilidad temporal de la CTS
D.S. N° 016-2010-TR	25-12-2010	Reglamento de la Ley N° 29352
Ley N° 30334	24-06-2015	Medidas para dinamizar la economía

1.3. Aspecto contable

La CTS califica como un Beneficio a corto plazo, dado que cumple la definición contenidas en el párrafo 8 de la “NIC 19 Beneficios a los empleados”, según la cual comprende los beneficios que esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa.

Y acorde con el párrafo 11 de la citada NIC, cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, esta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios, como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios dentro del costo de un activo.

CASO PRACTICO

Determinación de la CTS semestral

Un trabajador con carga familiar ingresó a laborar el 1 de agosto del 2018 con una remuneración de S/ 2,800 en forma mensual, y a partir del 1 de enero del 2019 tiene un incremento en sus haberes de S/ 700 mensual.

¿Cuál es la incidencia del incremento remunerativo, con relación al cálculo para el depósito semestral de la CTS de noviembre del 2018 al mes de abril del 2019?

Datos:

- Remuneración fija : S/ 2,800.00

- Asignación familiar : S/ 93.00
(10 % de S/ 930)
- Incremento, enero 2019 : S/ 700.00
- Gratificación, Navidad 2018 : S/ 2,410.83
(S/ 2,893 ÷ 6 x 5, set/dic)
- Fecha de ingreso : 01/08/2018
- Periodo a depositar : del 01/11/2018
al 30/04/2019
- Tiempo computable : 6 meses

SOLUCIÓN:

Conforme a la normativa contable, se debe reconocer la obligación con el trabajador a medida que este preste su servicio. En este sentido, al cierre del ejercicio deberá mostrarse en los estados financieros, siendo reconocido como gasto, si no corresponde su imputación al costo de activos, por el periodo de noviembre y diciembre.

Como es de conocimiento, la provisión de la CTS al final de cada ejercicio tiene efecto tributario y las empresas realizan este tipo de provisiones para declarar gastos por este concepto, lo que conlleva para efectos laborales, que la determinación se debe realizar en forma correcta.

De acuerdo al caso planteado, si bien se trata de un periodo semestral, este comprende dos (2) ejercicios económicos, y para su cálculo y provisión se deberá tener en cuenta las situaciones imperantes del momento, considerando la remuneración original y por los meses de enero al mes de abril la remuneración tiene un incremento de S/ 700.

Teniendo en cuenta que la CTS de Nov. / Dic. pertenecen al periodo 2018, y de los meses de Ene./Abr. pertenecen al 2019, estas serán afectados al ejercicio que corresponde.

Para una mejor apreciación, trataremos el caso planteado bajo las situaciones del periodo a tratar, la misma que detallamos a continuación.

Determinación de la base computable y cálculo de la CTS del semestre de noviembre 2018 al mes de abril 2019

Mes de noviembre 2018

- Remuneración fija mensual : S/ 2,800.00

- Asignación familiar :

(10 % de S/ 930) 93.00

Total : S/ 2,893.00^(*)

- Provisión por noviembre 2018 :

(S/ 2,893 ÷ 12 x 1) S/ 241.08^(**)

(*) NO se considera el sexto de gratificación, no los percibió.

(**) Solo por el mes de noviembre 2018.

Del mes de diciembre 2018

S/ 2,800.00

- Remuneración fija mensual :

- Asignación familiar : 93.00

(10 % de S/ 930) 401.81

- Un sexto gratificación, Dic. 2018 : S/ 3,294.81

(S/ 2,410.83 ÷ 6) Total : S/ 308.06^(*)

- Provisión de diciembre 2019 :

(*) S/ 3,294.81 ÷ 12 x 2 = S/ 549.14 - S/ 241.08

Del mes de enero, febrero y marzo 2019

S/ 2,800.00

- Remuneración fija mensual :

- Asignación familiar : 93.00

(10 % de S/ 930) 700.00

- Incremento fijo, enero del 2019 : 401.81
- 1/6 Gratificación, Navidad 2018 : 308.06^(*)
- (S/ 2,410.83 ÷ 6) :

Total : S/. **3,994.81**

- Provisión de Ene. / Mar. 2019 : S/ 332.90^(*)

(*) S/ 3,994.81 ÷ 12 x 1 = S/ 332.90, se provisiona por cada mes.

Mes de abril 2019

- Remuneración fija mensual : S/ 3,500.00
- (S/ 2,800 + S/ 700)
- Asignación familiar :
- (10 % de S/ 930) 93.00

- 1/6 Gratificación, Navidad 2018 : 401.81

(S/ 2,410.83 ÷ 6) **Total** S/ **3,994.81**

- Provisión de abril 2019 S/ 449.56^(*)

(*) S/ 3,994.81 ÷ 12 * 6 = S/ 1,997.40 - S/ 1,547.84

Como se observa, para determinar el cálculo de la CTS del semestre solicitado (Nov. 2018 / Abr. 2019), para fines de provisionar el importe devengado en forma mensual, esta se realiza de acuerdo a la liquidación que se realiza en su oportunidad, según se detalla a continuación:

	Nov. 2018	Dic. 2018	Ene. 2019	Feb. 2019	Marz. 2019	Abr. 2019
----- X -----						
62 Gastos de personal y directores	241.08	308.06	332.90	332.90	332.90	449.56
629 Beneficios sociales de los trabajadores						
6291 Compensación por tiempo de servicio						
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	241.08	308.06	332.90	332.90	332.90	449.56
415 Beneficios sociales de los trabajadores por pagar						
4151 Compensación por tiempo de servicio						
x/x Provisión de la CTS mensual						
----- X -----						

CASO PRÁCTICO

CTS en remuneración variable y semestre incompleto

Un trabajador con carga familiar ingresó a laborar el 1 de enero del 2019 percibiendo una remuneración variable en forma mensual de S/ 2,200 como ingreso básico, más comisiones por ventas realizadas, horas extras y movilidad por asistencia:

Mes	Concepto		
	Comisión	Horas extras	Movilidad asistencia
Enero 2019	840	---	200
Febrero	520	188	200
Marzo	690	---	200
Abril	470	195	200
Total: S/	2,520	383	800

¿Cuál es el importe a depositar por la CTS al 15 de mayo, por los meses laborados del 1 de enero al 30 de abril del 2019?

SOLUCIÓN:

Cuando un trabajador percibe remuneración fija y variable, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, para su

inclusión, es requisito que el trabajador las haya percibido cuando menos tres (3) meses en el semestre requerido.

Datos:

- Ingreso básico regular	:	S/ 2,200
- Asignación familiar	:	S/ 93
- Movilidad por asistencia	:	S/ 200 ^(*)

- Comisiones (ene./abr.)	:	S/ 2,520 ^(**)
- Horas extras (ene./abr.):	:	S/ 383 ^(***)

(*) No computable, inciso e) del artículo 19 del TUO de la Ley de la CTS.

(**) Si cumple con el requisito de percepción, mínimo en tres meses, SI debe incluirse en la base imponible.

(***) NO cumple el requisito de haber percibido mínimo en tres oportunidades en el semestre, NO se incluye el promedio.

Determinación de la base computable y cálculo de la CTS del periodo enero al mes de abril 2019 Por los meses de enero y febrero del 2019

- Remuneración fija mensual	:	S/ 2,200.00
- Asignación familiar	:	<u>93.00</u>
(10 % de S/ 930)		
Total	:	<u>S/ 2,293.00^(*)</u>
- Provisión por ene y feb 2019	:	<u>S/ 191.08</u>
(S/ 2,293 ÷ 12 x 1)		
(*) Al ingresar en enero del 2019, no percibe gratificación en el semestre a liquidar.		

Mes de marzo del 2018

- Remuneración fija mensual	:	S/ 2,800.00
- Asignación familiar (10 % de S/ 930)	:	93.00
- Comisiones, promedio mensual	:	<u>683.33^(*)</u>
(S/ 2,050 ÷ 3) Total	:	<u>S/ 3,576.33</u>
- Provisión de marzo del 2019	:	<u>S/ 511.92^(**)</u>

(*) Percibió 3 veces en el semestre a liquidar, se obtiene el promedio entre 3, por ser los meses laborados.

(**) $S/ 3,576.33 \div 12 \times 3 = S/ 894.08 - S/ 382.16$

Mes de abril 2019

- Remuneración fija mensual	:	S/ 2,800.00
- Asignación familiar (10 % de S/ 930)	:	93.00

- Comisiones, promedio mensual	:	630.00 ^(*)
(S/ 2,520 ÷ 4)		
- Horas extras, promedio	:	<u>0.00^(**)</u>
Total	:	<u>S/ 3,523.00</u>
- Provisión de abril del 2019	:	<u>S/ 280.25^(***)</u>

(*) Percibió 3 veces en el periodo a liquidar, se obtiene el promedio entre 4, por ser los meses laborados.

(**) En el periodo a liquidar, solo percibió 2 veces, NO corresponde promedio.

(***) $S/ 3,523.00 \div 12 \times 4 = S/ 1,174.33 - S/ 894.08$

Al ingresar a laborar el 1 de enero del 2019, se considera como meses a liquidar en el semestre solo cuatro (4) de enero / abril, por ser los meses afectivos laborados.

Para fines de provisionar el importe devengado en forma mensual, esta se realiza de acuerdo a la liquidación que se realiza en su oportunidad, según se detalla a continuación:

El registro contable por la provisión mensual del periodo a liquidar (eneabr 2019), será de acuerdo a lo siguiente:

		Ene. 2019		Feb. 2019		Mar. 2019		Abr. 2019	
----- x -----									
62	Gastos de personal y directores	191.08		191.08		511.92		280.25	
	629 Beneficios sociales de los trabajadores								
	6291 Compensación por tiempo de servicios								
41	Remuneraciones y participaciones por pagar		191.08		191.08		511.92		280.25
	415 Beneficios sociales de los trabajadores por pagar								
	4151 Compensación por tiempo de servicios								
n/x	Provisión de la CTS de enero - abril 2019.								
----- x -----									

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

• ¿En qué caso se realiza el pago directo de la CTS a los trabajadores?

La CTS que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. Para estos efectos, la remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

TIP 2

• ¿Quién elige la institución financiera para fines del depósito de la CTS del trabajador?

El trabajador deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre (según su fecha de ingreso) el nombre del depositario que ha elegido, tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. De no cumplir esta obligación, el empleador hará el depósito en cualquier institución permitidas por la CTS, bajo la modalidad de plazo fijo por el periodo más largo permitido.

TIP 3

- **¿Qué tipo de infracción se comete el no pago de la CTS en su oportunidad?**

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el depósito de la CTS, es una infracción considerado como “grave” en materia de relaciones laborales, según se configura en el numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-006-TR.

MODELO DE LIQUIDACION DEL DEPOSITO DE CTS

.....(Nombre o razón social del empleador)..... con domiciliado en representada por el representante legal en aplicación del artículo 29 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante el D.S. N° 001-97-TR, otorga a(nombre del trabajador)..... la presente constancia del depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios realizado el(fecha de depósito)..... en la cuenta CTS N° del Banco por el (los) importe (s) del (los) periodo (s) siguiente(s):

1. Periodo(s) que se liquida(n):

Del (día, mes y año) : años, meses, días.

2. Remuneración computable:

-	Básico	:	S/
-	Asignación familiar	:	S/
-	Otro (especificar)	:	S/
-	Sexto gratificaciones	:	S/
	TOTAL	:	S/

=====

3. Forma de cálculo

-	Por los meses completos	:	S/
	(S/ ÷ 12x...)	:	
-	Por los días	:	S/
	(S/ ÷ 360x...)	:	
-	Más: Intereses	:	S/
-	Menos: Retención judicial	:	S/
	TOTAL	:	S/

=====

MONTO DEPOSITADO : S/

=====

Fecha: de del 20.....

Representante del empleador

Trabajador

CAPÍTULO XI

BOLETA DE PAGO - REMUNERACIONES

1. RÉGIMEN CONTRIBUTIVO

Los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago a través de un sistema electrónico, y por ende, la entrega de boletas de remuneraciones, de conformidad con las normas contenidas en el Decreto Supremo Nº 001-98-TR.

Por tal motivo, con la finalidad de promover la incorporación progresiva de las tecnologías de la información para brindar servicios y trámites de calidad y a su vez ágiles a favor de los trabajadores y empresas en nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), propone el proceso de una reforma en el cumplimiento de las obligaciones laborales formales a cargo de los empleadores; autoriza el uso de firma digital y certificados digitales en el cumplimiento de sus obligaciones de índole documental que debe entregar el empleador a favor de sus trabajadores, proponiéndose con ello, también, la implementación de la “boleta de pago electrónica”.

2. EMISIÓN ELECTRÓNICA

Las empresas ya pueden reemplazar el formato físico de las boletas de pago del trabajador por uno electrónico, con valor y sustento legal, de tal manera que con la incorporación de las tecnologías de la información y digitalización se simplifica una serie de procesos en las empresas.

Simplificación para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral - Boleta de Pago

El empleador puede sustituir su firma ológrafa y el sello manual por su firma digital, o su firma electrónica, así como hacer uso de microformas, en las boletas de pago (entre otros), para todo efecto legal.

Si las remuneraciones se depositan en cuenta en el sistema financiero, el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de las boletas de pago por la puesta a disposición al trabajador de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de emisión por parte del empleador y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador.

En un marco de inspección por la AAT y esta requiera la presentación de documentos que forman parte de los archivos del empleador, estos pueden, a elección del administrado, ser presentados en versión digitalizada del original.

Para todo efecto legal, los empleadores están obligados a conservar los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales, solamente hasta cinco (5) años después de efectuado el pago.

El pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmado por el trabajador o con la constancia respectiva, podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno

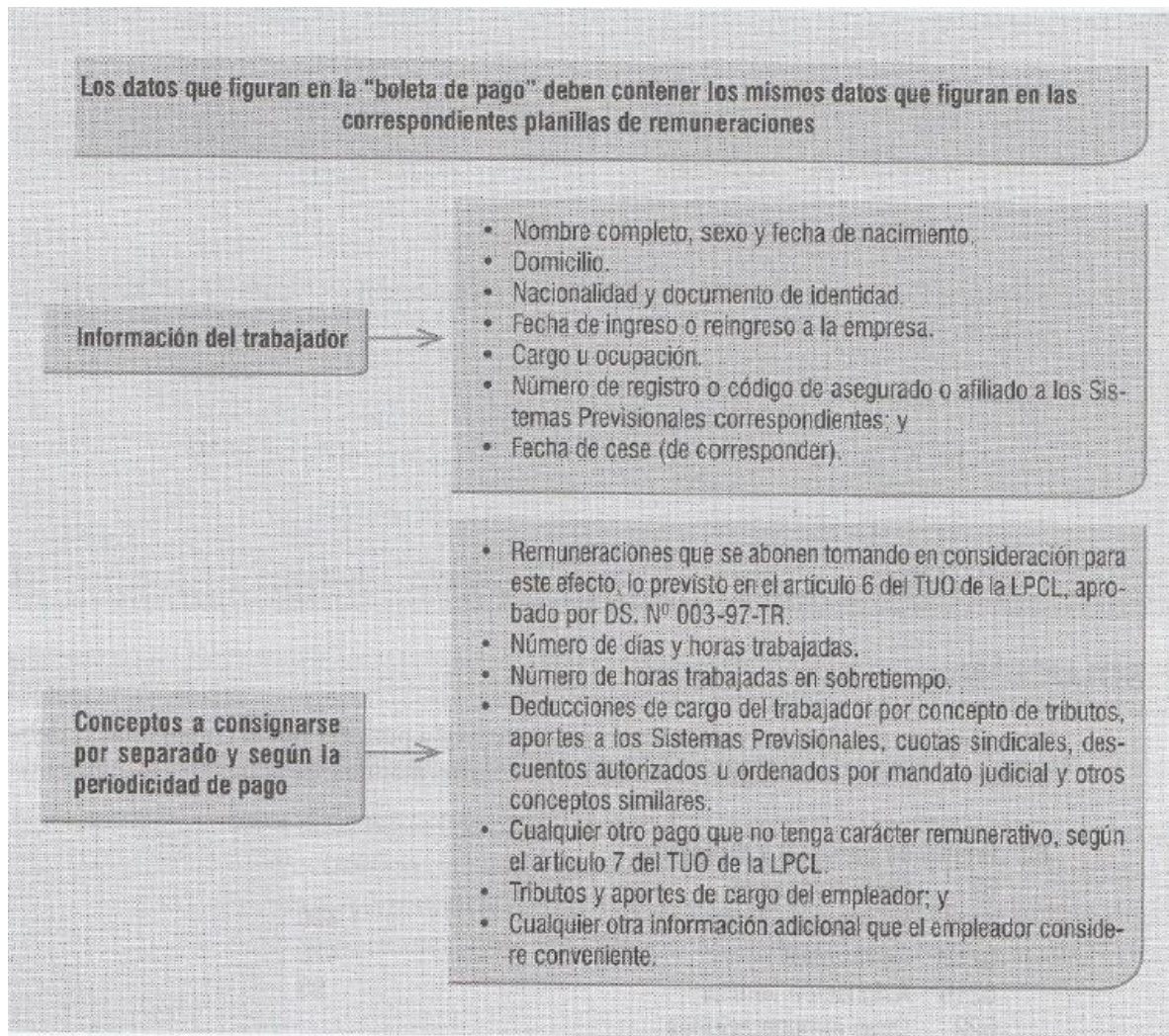
Características de la boleta de pago

- Cuando el empleador cuente con menos de cien (100) trabajadores, la boleta de pago deberá ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal.
- De aplicar la entrega de la boleta de pago a través del sistema electrónico, NO es necesario la firma del trabajador.
- Cuando el empleador cuente con más de cien (100) trabajadores, la firma ológrafa y el sellado manual de las boletas de pago podrán ser reemplazadas por la firma digitalizada, previo acuerdo con los trabajadores, e inscripción en el registro de firmas a cargo del Mintra.

Base legal	Fecha de publicación	Sumilla
D.S. N° 001-98-TR	22-01-1998	Reglamento de planillas de pago
R.M. N° 020-2008-TR	17-01-2008	Medidas complementarias
R.M. N° 355-2008-TR	08-11-2008	Modifica R.M. N° 020-2008-TR
R.M. N° 242-2014-TR	12-11-2014	Implementa la boleta de pago electrónica
D.Leg. N° 1310	30-12-2016	Medidas adicionales de simplificación

3. ASPECTO LABORAL

Por aplicación del artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, la “boleta de pago” será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago, siendo que el duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. Las boletas de pago contienen los mismos datos que figuran en las correspondientes planillas.



4. CASOS PRACTICOS

CASO PRACTICO

La empresa Siannah Casleo S.A.C., con R.U.C. N° 20256625879 registra en su planilla de remuneraciones al trabajador Raúl Alberto Gallardo Rojas, con carga familiar e identificado con DNI N° 25609892, desde el 1 de noviembre del 2018.

Durante el mes de junio del 2019, percibió ingresos por los conceptos siguientes:

- Remuneración básica : S/ 1,800
- Asignación familiar : S/ 93

- Trabajos como horas extras : S/ 210
(28 Horas)

Elaboración de boleta de pago de un trabajador

- Comisión por ventas : S/ 420
- Movilidad por asistencia : S/ 200
- Asignación por hijo nacido : S/ 600

¿Cómo se elabora su boleta de pago de remuneración del trabajador Raúl Alberto Gallardo Rojas?

Datos adicionales:

- Fecha de ingreso : 1 de noviembre del 2018
- Sistema Pensionario : AFP ProFuturo
- CUSPP : N° 192571RGRAH3

SOLUCIÓN:

Para fines de detallar los conceptos remunerativos a percibir por el trabajador, se debe provisionar los datos según la planilla de remuneraciones, de acuerdo a lo siguiente:

----- x -----			
62	Gastos de personal y directores		3,550
621	Remuneraciones		
6211	Sueldos y salarios	1,800	
6212	Comisiones	420	
6216	Asignación familiar	93	

622	Otras remuneraciones			
6221	Trabajos en sobretiempo	210		
6223	Movilidad por asistencia	200(*)		
6225	Asignación por hijo	600(*)		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	227		
40	Tributos, contraprestaciones y aportes al sistema público de pensiones y de salud por pagar			311
401	Gobierno nacional			
4017	Impuesto a la renta			
40173	Renta de quinta categoría	84(**)		
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	227		
41	Remuneraciones y participaciones por pagar			3,239
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar	xxx		
4112	Comisiones por pagar	xxx		
4116	Asignación familiar por pagar	xxx		
413	Participaciones de los trabajadores por pagar	xxx		
417	Administradoras de fondos de pensiones			
4171	AFP ProFuturo	xxx		
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar			
4191	Horas extras por pagar	xxx		
4193	Movilidad por asistencia	xxx		

x/x Provisión de la planilla de remuneración del trabajador xxx,
periodo junio del 2019.

----- x -----

(*) Solo afecto a retención de quinta categoría (de corresponder).

(**) Importe supuesto para el caso práctico.

TIP - Consejos o sugerencias:

TIP 1

- **¿Cómo se hace llegar la boleta de pago electrónica al trabajador?**

La remisión de la boleta de pago electrónica al trabajador se efectúa a la dirección de correo electrónico que este (previamente) ha consignado en el T-Registro, y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), a través de un medio digital que se determinará mediante Resolución Ministerial que regule al respecto.

TIP 2

- **¿Cuando el trabajador firma la boleta de pago, renuncia al cobro posterior de un derecho adquirido en ese periodo?**

La firma del trabajador en la boleta de pago no representa ninguna renuncia por este a cobrar las sumas que considere le corresponden y no figura en la boleta. La entrega de la boleta sirve como instrumento de acreditación del pago, como un acto declarativo, no pudiendo interpretarse de forma extensiva, no como un acto constitutivo.

TIP 3

- **¿Cuál es la obligación de la empresa en conservar y exhibir las boletas de pago?**

Los empleadores están obligados a conservar el duplicado de las boletas de pago y las constancias correspondientes hasta cinco (5) años después de haber efectuado el pago, luego de transcurrido este plazo, la prueba de los derechos que se pudiera derivar del contenido de los citados documentos recaerán en quien alegue el derecho.

MODELO DE BOLETA DE PAGO DE PERIODICIDAD MENSUAL

BOLETA DE PAGO

Periodicidad mensual

Del .../.../2015 al .../.../2015

Datos del empleador:

Nombre o razón social :
RUC :

Datos del trabajador

Código	:	Fecha de ingreso	:
Nombre del trabajador	:	Fecha de cese	:
Documento de identidad	:	Fecha de vacaciones	:
Tipo de trabajador	:	Días trabajados	:
Ocupación	:	Horas trabajadas	:
Reg. Pensionario	:	Sobretiempo	:
CUSPP	:	Faltas	:
Situación especial	:	Tardanzas	:

INGRESOS

Remuneración básica
Vacaciones
Otros conceptos remunerativos
Conceptos no remunerativos

Total ingresos

DESCUENTOS

AFP aporte 10%
AFP comisión variable
AFP seguro
Retención 5ta categoría

Total descuentos

APORTES

EsSalud

Total descuentos

NETO A PAGAR:

BOLETA DE PAGO DE REMUNERACIONES

M.L. 15 / D.S. Nº 001-98-TR; D.S. Nº 017-2001-TR; R.M. Nº 020-2008-TR

(Razón Social del Empleador)
 Dirección del Empleador
 RUC del Empleador

Nombres y Apellidos: _____
 Categoría u Ocupación: _____
 Canal EsSalud: _____ ON: _____ Fecha de Nacimiento: _____
 A.F.P.: _____ CUI/SPP: _____ ONP: _____
 Fecha de ingreso o reinicio: _____ Fecha de Cese: _____
 Fecha inicio de Vacaciones: _____ Fecha de Retorno de Vacaciones: _____
 Nº de Días Trabajados: _____ Nº de Horas Trabajadas: _____ Nº de Horas Extras: _____
 Tardanzas: _____ Faltas: _____

Boleta correspondiente al: _____

INGRESOS

Sueldo Básico o Jomal
 Asignación Familiar
 Horas Extras -25%
 - 35%
 Incremento 10.25%
 Incremento 3.00%
 Bonificación
 Movilidad Libre Disponibilidad
 Movilidad Supeditada al Centro
 de Labores
 Alimentación Principal en Dinero
 Alimentación No Principal
 Conceptos no Remunerativos
 Asignación o Bonificación por
 Educación
 Bono por Productividad
 Movilidad como condición de trabajo

**DESCUENTOS DEL
TRABAJADOR**

EsSalud Vida
 Sistema Nacional de Pensiones
 Impuesto Renta Gr. Categoría
 Aporte Obligatorio AFP
 Seguro de invalidez y sobrevivencia
 Comisión Remuneración Asegurable
 Préstamos
 Tardanzas
 Faltas
 Retenciones Judiciales
 Cuotas Sindicales
 Adelantos
 Pago E.P.S.
 Otros Descuentos

**APORTACIONES DEL
EMPLEADOR**

Rég. Prestaciones Salud (RCSSS)
 Impuesto Extraordinario de Solidaridad
 Seguro Complement. Trabajo de Riesgo
 Entidades Prestadoras de Salud
 SENATI

TOTAL REMUNERACIONES 0.00 TOTAL DESCUOTOS 0.00 TOTAL APORTACIONES 0.00

NETO A PAGAR : S/. 0.00

Lima, _____ de _____ de 200 _____

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago

(Contiene datos mínimos de una boleta de pago)

Página 1

05/06/2018

12:27:17

RUC: XXXXXXXXX

Empleador: XXXXXXXXX

Periodo: 05/2018

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Número de Orden:

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos		Situación	
Tipo	Número				
DNI	25609892	XXXXXXXXXX		ACTIVO O SUBORDINADO	
Fecha de ingreso		Tipo de Trabajador		Régimen Pensionario	
01/11/2005		EMPLEADO		SPP PROFUTURO	
				525371ERGACS	
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subordinados	Condición	Jornada Ordinaria	
				Total Horas	Minutos
31	0	0	Domiciliado	308	28
Motivo de Suspensión de Labores				Sobretiempos	
				Total Horas	Minutos
				28	0
Tipo		Motivo		N.º Días	
				Otros empleadores por Rendas de 5ta categoría	
				No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos Gr.	Descuentos Gr.	Neto Gr.
Ingresos				
0103	COMISIONES O DESTAJO	0.00		
0105	TRABAJO SOBRETIEPO (H. EXTRAS 25%)	0.00		
0106	TRABAJO SOBRETIEPO (H. EXTRAS 35%)	0.00		
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	0.00		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	0.00		
0205	ASIGNACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS	0.00		
0909	MOV SUPEDIT A ASIST CUBRE TRASLADO	0.00		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL		0.00	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP		0.00	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA		0.00	
Neto a Pagar:				0.00

Aportes de Empleador		
0804	ESSALUD/REGULAR CBSSP AGRARIAC/TRAS	83.70

CAPÍTULO XII

PARTICIPACIONES POR PAGAR

1. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

La participación de los trabajadores en las utilidades es un derecho de estos, el cual se encuentra reconocido por el artículo 29 de la Constitución Política del Perú que señala textualmente: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”.

Este beneficio es en mérito al esfuerzo realizado por el trabajador en su papel de originador de la riqueza con la finalidad de incentivarlo a trabajar más y mejor, así como a reducir los conflictos laborales, que no solo está contemplado en nuestro país, sino también en el exterior. Así tenemos que está expresamente señalado en las Constituciones de los siguientes países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela; pero no en Constituciones europeas(1).

De conformidad con la legislación nacional la participación de los trabajadores corresponde a una participación que remunera las utilidades obtenidas por la empresa, en el entendido de que la riqueza creada en todo centro de trabajo, es producto del esfuerzo conjunto entre los representantes del capital y del trabajo. En este sentido, se trata de una retribución por los servicios efectuados por los trabajadores para alcanzar las utilidades o beneficios obtenidos por la empresa que se encuentran regulados por los Decretos Legislativos N°s 677 y 892 que constituye un costo adicional para la empresa que se encuentra obligada a entregar la participación a cambio de la identificación del trabajador con la empresa.

La participación y el juicio de alimentos

- El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00750-2011-PA/TC indica que los ingresos por utilidades son susceptibles de ser descontados para el pago de la pensión de alimentos, ya que forman parte de los ingresos del trabajador.

A continuación se mostrarán algunas de las principales características de este sistema que no es aplicable únicamente en nuestro país:

Características del Sistema de Participación en las Utilidades

<i>Participación en los lucros (utilidades)</i>	
Objetivo	Ligar las remuneraciones al éxito de la empresa Promover la identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa (aumentar las utilidades)
Factor que se remunera	Lucros/utilidades
Unidad que se remunera	Empresa como un todo o unidades fabriles
Frecuencia de la remuneración	Anual o semestral
Disponibilidad de la retribución	Inmediata (pago en efectivo, sin beneficio fiscal para el trabajador) Mediata (pago diferido, con incentivo fiscal para el trabajador)
Principal ventaja	En periodos de lucro, da una parte a los trabajadores. En periodo recesivo, el costo laboral se reduce en forma automática, aliviando el ajuste
Principal desventaja	Factores importantes no están bajo el control de los trabajadores (decisiones de la dirección o factores macroeconómicos)

Fuente: Marinakis (1997).

Fuente: MARINAKIS, Andrés E. Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina. Revista de la CEPAL 89. Diciembre 1999. En <<http://www.eclac.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/7/lcg2067/marinakisesp.pdf>>.

Lo que hace especial la participación en nuestro país es el factor que utiliza para retribuir al trabajador, distinto a otros países, que es la renta neta. En efecto, acorde con el artículo 2 del D.Leg. N° 892 los trabajadores participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, en función de la actividad desarrollada, según el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1: Porcentaje de participación según actividad(2) de la empresa

Participación en las utilidades de los trabajadores (artículo 2 Decreto Legislativo N° 892 -11/11/1996)	
Tipos de empresas	Porcentaje
Pesqueras	10 %
Telecomunicaciones	10 %
Industriales	10 %
Mineras	8 %
Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes	8 %
Otras actividades	5 %

Si bien es cierto, la participación de los trabajadores en las utilidades es un concepto distinto al Impuesto a la Renta, toda vez que el primero no es un impuesto cuyo cumplimiento no origina una contraprestación directa por parte del Estado; ambos son semejantes porque se trata de gastos(3) imputados por ley que no conllevan una contraprestación por un servicio a recibir sino por situaciones que se han recibido durante el ejercicio.

Por lo anterior, el Dr. Marcial García señala, respecto de la participación en las utilidades, que “si bien técnicamente no es un tributo todos los inversionistas lo consideran un tributo para todos los efectos prácticos”(4).

Además de lo anterior, independientemente de quién es el beneficiario directo, comparten el hecho de que ambos se determinan de la misma manera. En efecto, la participación en las utilidades está condicionada a conceptos que en nada se relacionan con la productividad individual del trabajador o del proceso de trabajo, sino en función de la obtención de una base imponible como es el caso del Impuesto a la Renta. Así, acorde con la NIC 12 Impuesto a la Renta, se entiende que el Impuesto a la Renta o pérdida fiscal por el mencionado impuesto es la pérdida calculada de acuerdo con las normas establecidas por la autoridad fiscal, sobre la que se calculan los impuestos a pagar.

Referencia legal:

- Decreto Legislativo N° 892, norma que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

- Decreto Supremo N° 009-98-TR Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generan las empresas donde prestan servicios.

1.1. Trabajadores beneficiados

Constituyen beneficiarios de la participación los trabajadores de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría que se encuentren sujetas al régimen laboral de la actividad privada. En efecto, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 892 tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Asimismo, dentro de los beneficiarios se encuentran los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.

De otro lado, los trabajadores que hubieren cesado antes de la fecha en la que se distribuya la participación en la renta, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo prescriptorio fijado por ley(5), a partir del momento en que debió efectuarse la distribución.

¿Se tiene la obligación de informar a los extrabajadores el reparto de utilidades? ¿Qué pasa si el extrabajador no cobra sus utilidades dentro del plazo de prescripción (4 años)?

- Legalmente no existe obligación alguna, sin embargo, se recomienda publicar en un diario de circulación nacional el reparto que se realizará, a fin de acreditar ante una eventual inspección el ánimo de cumplir con su obligación.
- La participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en que se cumpla dicho plazo (artículo 9 D. Leg. N° 892).

1.2. Plazo de distribución de las utilidades

El monto de las utilidades que le corresponde a cada trabajador será distribuido dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta, de acuerdo al último dígito RUC de la empresa.

Conforme con el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 892, vencido el plazo antes indicado, la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera el

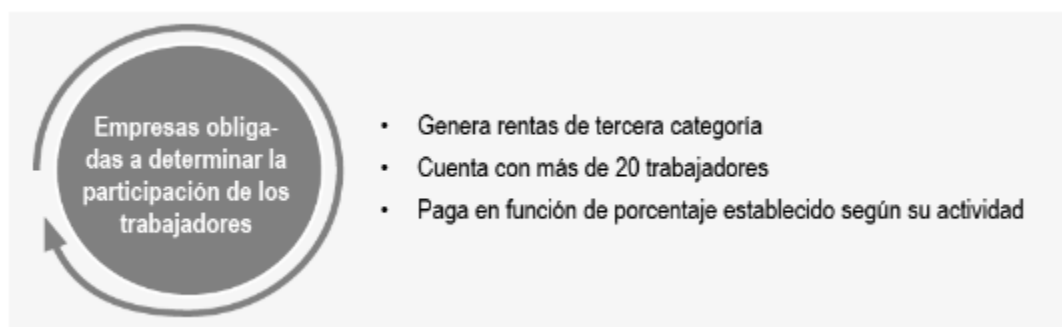
interés moratorio conforme a lo establecido por el Decreto Ley N° 25920 o norma que lo sustituya, excepto en los casos de suspensión de la relación laboral en que el plazo se contará desde la fecha de reincorporación al trabajo. No aplicable para el caso de extrabajadores, acorde con lo estipulado por el artículo 9 del precitado decreto supremo.

¿Qué pasa si no se cumple con el plazo dentro del plazo?

- Si la empresa no cumple con pagar íntegra y oportunamente las utilidades a sus trabajadores incurre en una infracción laboral grave, cuyo monto de la multa oscilaría entre 3 y 50 UIT.

2. OBLIGADOS A DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Se encuentran obligadas a retribuir a los trabajadores una participación en las utilidades, todas aquellas empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría(6) que cuenten con más de 20 trabajadores, en función de un porcentaje(7) de la renta anual antes del impuesto a la renta de la empresa, luego de efectuar los agregados y deducciones que correspondan al resultado contable y después de haber compensado pérdidas tributarias de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.



Cabe indicar que no están comprendidas dentro de las empresas las cooperativas, empresas autogestionarias, sociedades civiles, entidades sin fines de lucro, llámese asociaciones y/o fundaciones, o empresas que tengan menos de 20 trabajadores(8).

2.1. Obligación de presentar una liquidación

Conforme con el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 892, al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas deberán entregar a los trabajadores y extrabajadores con derecho a este beneficio, una liquidación que precise la forma en que ha sido calculado.

¿Qué pasa si no se entrega la hoja de liquidación?

- Si la empresa no entrega a sus trabajadores la hoja liquidación de participación en las utilidades, en el plazo previsto, incurrirá en una infracción laboral leve, cuyo monto de la sanción oscilaría entre 0.5 y 30 UIT.

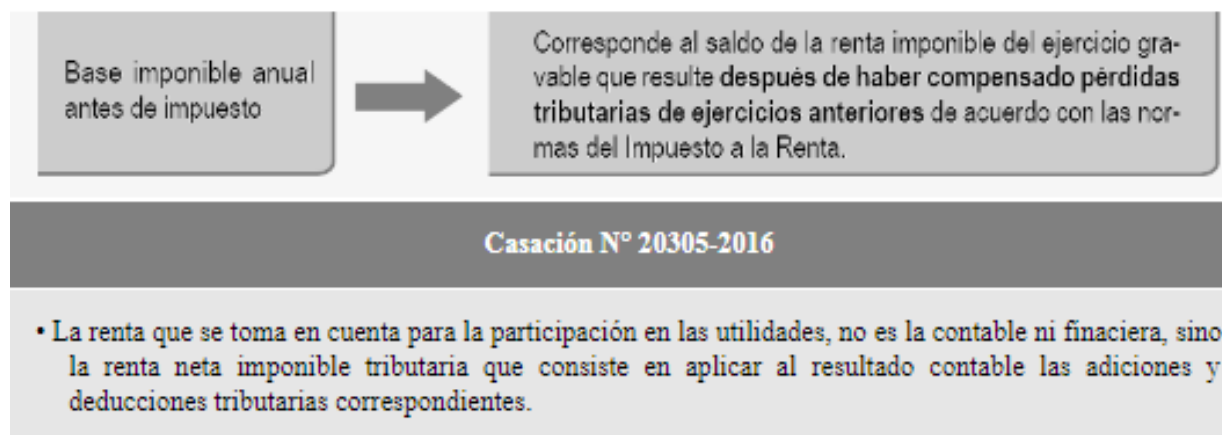
Firma electrónica o digital

- Cabe señalar que, considerando, lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1310, en los documentos laborales, el empleador puede sustituir su firma ológrafa (manuscrita) y el sellado manual por su firma digital, según la legislación civil peruana, o su firma electrónica, conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales.

3. BASE DE LAS UTILIDADES A LOS TRABAJADORES

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se determina mediante la aplicación de un porcentaje de la RENTA ANUAL ANTES DE IMPUESTO, tal como lo establece el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 892.

Cabe señalar que la Ley N° 28873 dispone que el saldo de la renta neta imponible a que se refiere el artículo 4 del D.Leg, N° 892, es aquel que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que esta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades.



Conforme con los anterior, si se obtuviera utilidad financiera de acuerdo con las NIIFs pero no renta neta imponible, no existiría obligación de pagar a los trabajadores participación alguna por el esfuerzo realizado para generar esa utilidad financiera.

4. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Identificada la base imponible, el siguiente paso es determinar la participación de los trabajadores, la cual se calcula aplicando un porcentaje según la actividad de la

unidad empresarial, tomando en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), salvo ley expresa en contrario

Casaciones N° 2046-2005 y N° 14426-2014

- En el caso de empresas que se dedican a la extracción de petróleo y gas natural, según el CIIU se encontrarían en la sección "Explotación de minas y canteras", por lo que aplicaría la alícuota del 8%, sin embargo, la extracción de petróleo y gas natural debe considerarse dentro de "otras actividades" y, en consecuencia, aplicar la tasa del 5% (según LOH).

Cabe señalar que no obstante lo anterior, el empleador puede otorgar una cantidad mayor, sea por acto unilateral, convenio individual o convenio colectivo, en cuyo caso la cantidad adicional concedida al trabajador o trabajadores constituye una participación adicional reconocida en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 892.

Asimismo, si la empresa tiene varios giros, para efectos de determinar el porcentaje a aplicar se tomará en cuenta la actividad principal, la cual será aquella que generó mayores ingresos brutos en el ejercicio al que corresponde la participación en las utilidades.

Naturaleza de la participación adicional

- El Tribunal Fiscal, a través de las Resoluciones N° 09217-8-2016, N° 9212-1-2017, N° 11187-3-2017, y N° 0416-8-2018 estableció que las utilidades voluntarias que otorguen las empresas a sus trabajadores no estarán afectas al pago de ESSALUD, dado que no tienen carácter remunerativo.

5. DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES PARA CADA TRABAJADOR

Determinada la participación de utilidades, según el Decreto Legislativo N° 892, el siguiente paso es asignarla entre los trabajadores que participaron en su generación, para lo cual se efectuará la distribución de acuerdo a los siguientes dos criterios:

i. Participación en función de los días laborados

El 50 % de la participación se distribuirá entre los trabajadores, en función de los días laborados para cada trabajador. A estos efectos, se tiene que se considera día laborado cuando el trabajador cumple efectivamente con la jornada ordinaria de la empresa, así como toda ausencia que deba ser considerada como asistencia para todo efecto por mandato legal expreso(9), es decir, son computables para el pago de las utilidades, las ausencias por accidentes de trabajo o ausencias por enfermedad

ocupacional que sean sustentados con descanso médico acreditado bajo los parámetros de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

$$\text{Participación en función de los días laborados} = \frac{50\% \text{ de las utilidades por distribuir}}{\text{Número de días laborados por todos los trabajadores}} \times \text{Número de días laborados por cada trabajador}$$

Días laborados - Madres trabajadoras

- Mediante la Ley N° 30792 (15/06/2018), se ha precisado que la participación en las utilidades será distribuido considerando como días laborados los días de descanso prenatal y posnatal de las trabajadoras.

ii. La remuneración percibida por el trabajador(10)

El otro 50 % de la participación se distribuirá en proporción a la retribución de cada trabajador, tal como se muestra a continuación:

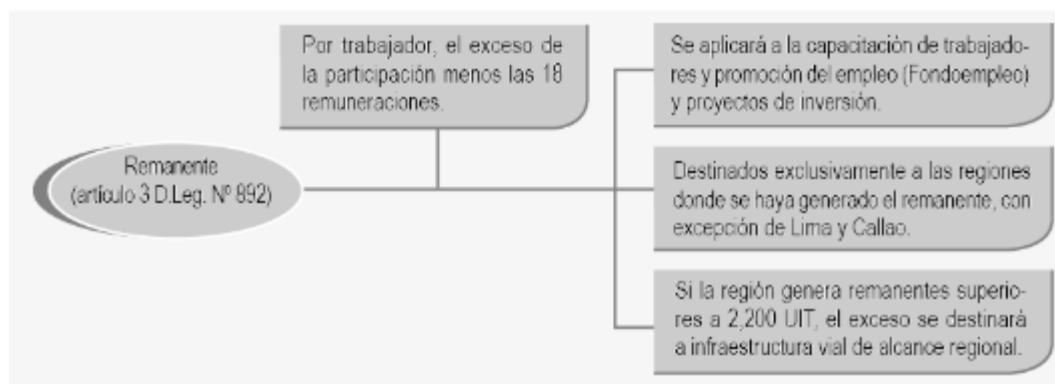
$$\text{Participación en función a las remuneraciones percibidas} = \frac{50\% \text{ de la utilidad no distribuida}}{\text{Total de remuneraciones pagadas a todos los trabajadores}} \times \text{Total de remuneraciones percibidas por cada trabajador}$$

ii. La remuneración percibida por el trabajador(10) El otro 50 % de la participación se distribuirá en proporción a la retribución de cada trabajador, tal como se muestra a continuación:

Conceptos computables	Conceptos no computables
Remuneración básica	Condiciones de trabajo
Asignación familiar	Subsidios
Horas extras	Bonificación extraordinaria del 9 %
Comisiones	Vales de consumo
Compensación por trabajo en días de descanso y feriados	Asignación por educación
Remuneración vacacional	Gratificaciones extraordinarias
Gratificaciones	

5.1. Tope de las participaciones

Conforme con el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, la participación que corresponde a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio



En este sentido, la empresa que determine tales excesos deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada de pago anual del Impuesto a la Renta; siendo que los recursos que correspondan a la capacitación de trabajadores y a la promoción del empleo, serán transferidos al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción de Empleo (Fondoempleo); mientras que los recursos que corresponden a infraestructura vial serán destinados al Gobierno central.

Cabe señalar que el Fondoempleo es una entidad creada como una persona jurídica de Derecho privado, con autonomía administrativa, económica y financiera, cuyos recursos serán destinados a la capacitación de trabajadores y a la promoción del empleo, así como a obras de infraestructura vial (cuando corresponda).

CASO PRÁCTICO

Remanente de participación de los trabajadores

Una empresa minera tiene a su cargo a veintidós trabajadores y al realizar la distribución de utilidades por los resultados del ejercicio 2019, se determina que a tres de ellos les corresponde los importes siguientes:

Datos adicionales:

Trabajador	Remuneración diciembre	Participación
A	2,550	47,226
B	1,980	38,739
C	1,620	32,498

¿Cómo se procede la distribución bajo estos supuestos, si se tiene una renta neta antes de impuesto de S/ 6'486,324?

SOLUCIÓN:

Considerando la actividad de la empresa, y que la empresa se encuentra obligada a conceder a sus trabajadores una participación en las utilidades, se determinará el importe total de la participación, tal como se muestra a continuación:

$$\text{Participación} = \text{S/ } 6'486,324 \times 8\% = \text{S/ } 518,905.92$$

- Determinación del remanente a ser destinado al Fondoempleo

En función de la información proporcionada, respecto de los trabajadores A, B, C, se verificará la existencia o no de cualquier exceso sobre la participación de las utilidades a los trabajadores, considerando el límite máximo de las 18 remuneraciones mensuales, vigentes al cierre del ejercicio, de cada uno de los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, se determina los siguientes excesos que deberán ser transferidos a Fondoempleo:

Trabaj.	Remuneración mensual	Límite (mes x 18)	Participación utilidades	Exceso Fondoempleo ^(*)
A	2,550	45,900	47,226	1,326
B	1,980	35,640	38,739	3,099
C	1,620	29,160	32,498	3,338
Total (S/)		110,700	118,463	7,763
(*) Se comunicará al Ministerio de Trabajo el monto del remanente, al vencimiento del plazo para la presentación de la DJ Anual del Impuesto a la Renta.				

(*) Se comunicará al Ministerio de Trabajo el monto del remanente, al vencimiento del plazo para la presentación de la DJ Anual del Impuesto a la Renta.

- Cálculo de las utilidades globales a ser distribuidas

- 8 % de participación (Minera) : S/ 518,906

- Menos: -

- Exceso Fondoempleo : 7,763

- Utilidades a distribuir : S/ 511,143

- Provisión de la distribución de las utilidades al cierre del ejercicio

Una vez determinada la distribución de utilidades, donde se muestra el remanente de la distribución de las utilidades del ejercicio 2019, se provisiona el asiento siguiente:

62 Gastos de personal y directores	518,906	
629 Beneficios sociales de los trabajadores		
6294 Participación en las utilidades		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		511,143
413 Participaciones de los trabajadores por pagar		
46 Cuentas por pagar diversas - terceros		7,763
469 Otras cuentas por pagar diversas		
4694 Remanente al Fondoempleo		

x/x Por la participación de los trabajadores en las utilidades.

----- X -----

6. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LA PARTICIPACIÓN

Si bien para efectos laborales, de conformidad con el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 892, el pago se debe de realizar dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta, si se desea que el gasto se reconozca en el periodo del devengo debe cumplirse con lo dispuesto por el literal v) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR).

En efecto, toda vez que la participación de los trabajadores en las utilidades constituye para su beneficiario (trabajador), renta de quinta categoría, acorde con lo establecido el literal c) del artículo 34 de la LIR, la empresa solo podrá deducirlo como gasto en el ejercicio gravable a que corresponda cuando haya sido pagada dentro del plazo para la presentación de la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta, tal como lo establece el literal v) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta.

En este sentido, en el caso que no se cancele la totalidad de las participaciones en la fecha de presentación de la declaración jurada anual, deberán adicionarse para efectos del cálculo de la renta del ejercicio al que corresponda la participación, dado que, la deducción de la participación de los trabajadores está condicionada a su pago o acreditación antes de la presentación de la Declaración Jurada Anual de dicho ejercicio.

Cabe señalar que la Cuadragésimo Octava Disposición Transitoria y Final de la Ley del Impuesto a la Renta precisa que los gastos a que se refieren los incisos l) y v) del

artículo 37 de la ley, que no hayan sido deducidos en el ejercicio al que corresponden, serán deducibles en el ejercicio en que efectivamente se paguen, aun cuando se encuentren debidamente provisionados en un ejercicio anterior.

De esta manera, se genera una diferencia temporal deducible toda vez, que esa participación se deducirá en el ejercicio de su pago, es decir, será empleada para determinar la renta del ejercicio del pago, vía su incorporación como deducción en la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta de dicho periodo.

Resolución N° 12554-8-2013

- No basta con la emisión del cheque (acto interno), ni con la publicación en diario de circulación nacional que comunica la disposición de cheques; puesto que la puesta a disposición implica que el acreedor del pago puede hacer suyo el ingreso.

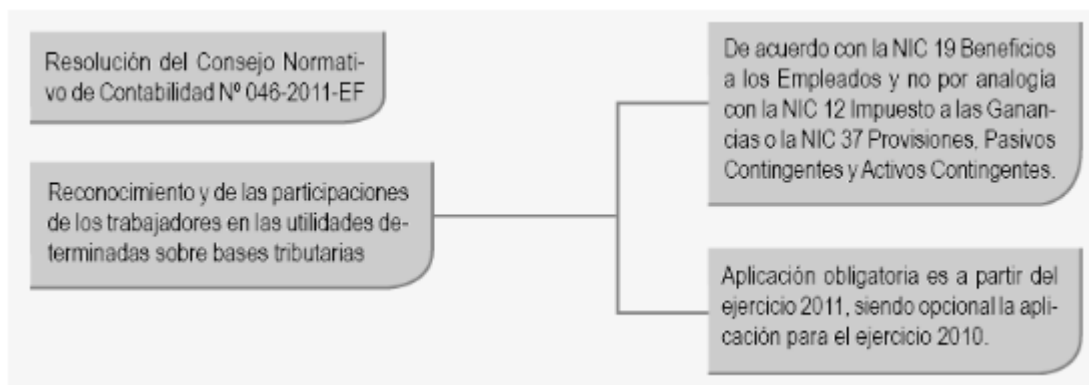
7. TRATAMIENTO CONTABLE PARA EL REGISTRO DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Actualmente, acorde con la NIC 19, la participación de los trabajadores califica como un beneficio(11) a los empleados a corto plazo, que corresponden a los beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) cuyo pago ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.



Cabe señalar que la aplicación de la NIC 19, es producto de interpretación efectuada por la Resolución del Consejo Normativo de Contabilidad N° 046-2011-EF, en virtud de una opinión emitida por el Comité de Interpretaciones de Normas Internacionales, que precisó que el reconocimiento y de las participaciones de los trabajadores en las

utilidades determinadas sobre bases tributarias se deberá hacer de acuerdo con la NIC 19 y no por analogía con la NIC 12 o la NIC 37; estableciendo que la aplicación obligatoria de la NIC 19 es a partir del ejercicio 2011, siendo opcional la aplicación para el ejercicio 2010.

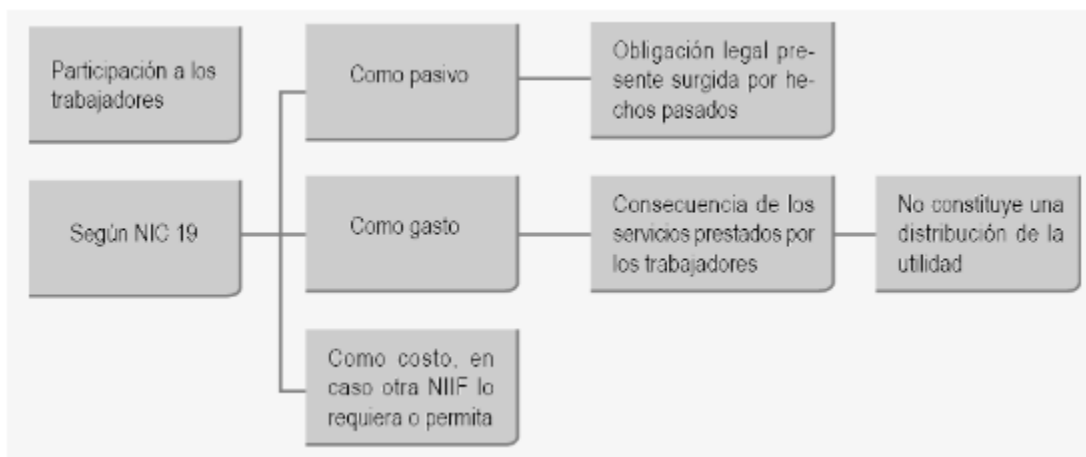


Al respecto, debe señalarse que el Comité de Interpretaciones de Normas Internacionales opinó que el tratamiento de las participaciones de los trabajadores deben ser de acuerdo a lo que prescribe la NIC 19, dado que esta norma suministra todos los requisitos y guías necesarias para su tratamiento por lo que no debe reconocerse activos o pasivos diferidos por las diferencias temporarias tal como se produce al aplicar similares a la NIC 12. En este sentido, concluyó que la “Participación de los trabajadores”, deberá contabilizarse bajo los alcances de la NIC 19, y no bajo los alcances de la NIC 12, dado que dicho concepto se encuentra regulado específicamente en la NIC 19, al tratarse de un beneficio de los trabajadores.

Según el párrafo 8 de la NIC 19, la participación en las utilidades de los trabajadores constituye un beneficio a corto plazo, y según el párrafo 10 debe reconocerse en el ejercicio en que se ha prestado el servicio de la siguiente manera:

- Como un pasivo por el importe a pagar porque la empresa tiene una obligación legal presente surgida de hechos pasados, según el párrafo 17. A tal efecto, el Plan Contable General Empresarial ha dispuesto que el pasivo que se origina por las participaciones de los trabajadores se contabiliza en la subcuenta 413 - Participaciones de los trabajadores por pagar.
- Como un gasto porque es consecuencia de los servicios prestados por los empleados y no constituye una distribución de la utilidad, salvo, sin embargo, el mencionado beneficio puede incluirse en el costo de un activo, tal como lo establece

por ejemplo la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo. En este sentido, no necesariamente la participación de los trabajadores constituirá un gasto del periodo, a diferencia del criterio anterior, donde siempre se consideraba gasto del periodo.



Conforme con lo anterior, la participación puede reconocerse dentro del costo de los bienes o servicios producidos por la empresa (costo de ventas o costo del servicio), en la parte de los trabajadores que desempeñan la labor de transformación de los bienes o prestación de servicios y no necesariamente se han reconocido como gasto dado que pueden existir bienes almacenados listos para su venta. En efecto, Carlos Valle señala que “(...) si se tratara de una empresa fabril, las participaciones correspondientes de los obreros y otros trabajadores cuya remuneración se considera como indirecto de fabricación, deben integrarse al costo de producción”(12).

Bajo el párrafo 17 de la NIC 19, una empresa deberá registrar el costo estimado que la empresa se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores por los servicios recibidos de estos, cargando a la Cuenta 6227, en lugar de la Cuenta 86 o 871.

Luego, atendiendo a las labores efectuadas por los trabajadores se pueda asignar al costo de ventas, gastos de administración o gasto de venta o comercialización, tal como se muestra a continuación:

Después del 2011

Acumulación del gasto

----- X -----	
94 Gastos administrativos	XXX
95 Gastos de ventas	XXX
79 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos	XXX
791 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos	

x/x

Por la acumulación del gasto por función.

----- X -----

Acumulación del costo

----- X -----	
90 Costo de producción	XXX
79 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos	XXX
791 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos	

x/x Por la acumulación del costo de producción.

----- X -----

21 Productos terminados	XXX
211 Productos manufacturados	
71 Variación de la producción almacenada	XXX
711 Variación de productos terminados	
7111 Productos manufacturados	

x/x Por el costo de manufactura de los productos.

----- X -----

69 Costo de ventas	XXX
692 Productos terminados	
6921 Productos manufacturados	
69211 Terceros	
21 Productos terminados	XXX
211 Productos terminados	

x/x Por el costo de venta de los productos manufacturados.

----- X -----

Asimismo, como consecuencia de la aplicación de la NIC 19, se ha producido el desuso de las siguientes cuentas asociadas a la participación diferida:

Plan contable general empresarial

Elemento 3: activo inmovilizado

37 Activo diferido

372 Participaciones de los trabajadores diferidas

3721 Participaciones de los trabajadores diferidas –

3722 Participaciones de los trabajadores diferidas – Resultados

----- X -----

Elemento 4: pasivo

----- X -----

49 Pasivo diferido

492 Participaciones de los trabajadores diferidas

4921 Participaciones de los trabajadores diferidas –

Patrimonio 4922 Participaciones de los trabajadores diferidas – Resultados

----- X -----

Elemento 8: saldos intermediarios de gestión y determinación del resultado del ejercicio

----- X -----

87 Participaciones de los trabajadores

872 Participación de los trabajadores - Diferida

----- X -----

No obstante lo antes expuesto, cabe señalar las siguientes observaciones:

- Toda vez que se basa en la renta neta imponible, no existe una relación directa entre los esfuerzos realizados por los trabajadores y dicho resultado, más aún cuando pueden existir situaciones ajenas que pueden hacer que no se determine renta neta imponible o que esta sea exigua como es el caso de las pérdidas tributarias de ejercicios anteriores.

- El reconocimiento de las participaciones de los trabajadores en los periodos intermedios, esto es mensualmente, debe efectuarse considerando los hechos o situaciones vigentes a la fecha del reconocimiento, que pueden generar ajustes posteriores que afectarán la calidad de la información financiera. Adviértase que como Carlos Valle señala “En la práctica, esto puede resultar más complejo para muchas empresas fabriles, porque afecta el costo de los inventarios a lo largo del año, pero el monto real de las participaciones legales solo se puede conocer con precisión al cierre del ejercicio”.
- Asimismo, la aplicación de la NIC 19 ocasiona graves distorsiones porque no reconoce el efecto diferido que tienen las transacciones o situaciones en la base de cálculo de la participación, producto de las diferencias entre los criterios contables y la norma del Impuesto a la Renta, que puede generar mayores o menores pagos en la participación en los ejercicios futuros.

A continuación veamos un modelo del oficio circular enviado por Conasev (actualmente SMV) a las empresas que se encuentran inscritas en el registro público del mercado de valores.



PERU

Ministerio
de Economía y Finanzas

CONASEV

Comisión Nacional de Supervisión
del Mercado de Valores

DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ - AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL PERÚ

Miraflores, 25 de noviembre de 2010

OFICIO CIRCULAR N° 298-2010-EF/94.06.3

Señor
URIBE DE FRANCISCO CARLOS ALBERTO
Gerente General
LIMA CAUCHO S.A.
Presente.-

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted en relación a los acuerdos de la reunión del Comité de Interpretaciones de las Normas Internacionales de Información Financiera (CINIIF)¹ efectuada el 04 de noviembre último, entre los cuales concluyen, que la participación de los trabajadores debe ser registrado de acuerdo con la NIC 19 *Beneficios a los Empleados* y no por analogía con la NIC 12 *Impuesto a las Ganancias* o la NIC 37 *Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes*.

Sobre el particular, el reconocimiento de la participación de los trabajadores se realizará sólo por los gastos de compensación por los servicios prestados en el ejercicio, en consecuencia no se registra un activo diferido o un pasivo diferido requerido en la NIC 12. Igualmente, en aplicación de la NIC 19, la presentación en los estados financieros debe corresponder a gastos de personal y su distribución a los costos de producción, gastos de ventas y administración.

De lo expuesto, las empresas están obligadas a observar la comunicación emitida por el CINIIF en la información financiera del ejercicio 2011. Asimismo, es opcional la aplicación de dicho tratamiento contable en la presentación de la información que corresponde al ejercicio 2010. En consecuencia, el reconocimiento de la participación de los trabajadores que se va a realizar debe tratarse como un cambio de política contable y reestructurar el ejercicio comparativo según los criterios de la NIC 8 *Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores*, tanto los importes como en la presentación como gastos de personal.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Yvanka Hurtado Cruz
Directora de Emisores

¹ En inglés International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC)

CASO PRÁCTICO

Participación de los trabajadores – Gasto

Los resultados de las operaciones del periodo 2019 de una empresa comercial muestra una utilidad contable ascendente a S/ 450,000. Se sabe que la empresa cuenta con 80 trabajadores en planilla, 60 de ellos laboran en el área de administrativa y 20 en el área de ventas. ¿Cómo sería el cálculo de la participación si se sabe que los trabajadores laboraron igual cantidad de días en el ejercicio y el gasto de personal asciende a S/ 25,000 y S/ 20,000, respectivamente?

Datos adicionales:

Adiciones S/ 41,000

Deducciones S/ 18,000

Pérdida tributaria no compensada ejercicio 2017 S/ 16,000

(Optó por sistema A, según artículo 50 LIR)

SOLUCIÓN:

En vista de que la empresa cuenta con más de 20 trabajadores, se encuentra obligada a repartir utilidades a sus trabajadores, siendo la base sobre la cual se calcula la participación la renta neta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

Detalle	S/
Resultado contable	450,000
Adiciones	41,000
Deducciones	-18,000
Renta neta del periodo	473,000
Pérdida tributaria	-16,000
Resultado tributario	457,000

Asimismo, dado que se trata de una empresa comercial según el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, corresponde un porcentaje de participación del 8 %, tal como se muestra a continuación:

Participación de trabajadores	=	Base imponible	x	%
Participación de trabajadores	=	457,000	x	8 %
Participación de trabajadores	=	36,560		

A continuación, se efectuará la distribución del importe de la participación de trabajadores según la función realizada por estos, comercialización y administración, tal como a continuación se muestra:

a. De acuerdo con los días

Trabajadores		Núm. trab. x días (365)	Porcentaje	Distribución
N°	Según su función			
60	Administración	21,900	75 %	13,710
20	Ventas	7,300	25 %	4,570
80	Total	29,200		18,280

b. De acuerdo con los sueldos

Trabajadores		Remuneración	Porcentaje	Distribución
N°	Según su función			
60	Administración	25,000	56 %	10,156
20	Ventas	20,000	44 %	8,124
80	Total	45,000		18,280

Resumen:

Trabajadores		Gastos		
N°	Participación	Administrativos	Ventas	Total
60	Por días	13,710	4,570	18,280
20	Por remuneración	10,156	8,124	18,280
80	Total	23,866	12,694	36,560

Conforme con los cálculos realizados, el asiento contable al final del ejercicio, en el que se determina de manera cierta la participación será el siguiente:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores	36,560	
629 Beneficios sociales de los trabajadores		
6294 Participación en las utilidades		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		36,560
413 Participaciones de los trabajadores por pagar		

x/x Por la participación de los trabajadores en las utilidades.

----- X -----		
94 Gastos administrativos	23,866	
95 Gastos de ventas	12,694	
79 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		36,560
791 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		

x/x Por la acumulación del gasto por función.

----- X -----

Debe ser distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. No obstante lo anterior, debe ser pagado antes de dicho plazo si desea que sea considerado como gasto deducible en el ejercicio 2019.

CASO PRÁCTICO

Participación de los trabajadores – Gasto (no pagada a la fecha de presentación de la declaración jurada anual)

Una empresa comercial desea determinar la participación de los trabajadores correspondientes al periodo 2019 dado que cuenta con más de veinte (20) trabajadores en planilla (70% en el área administrativa y 30% área de comercialización).

Dato adicional:

- Utilidad contable según Estado de Resultado Integral al 31 diciembre 2019: S/ 690,000.
- Adiciones y deducciones tributarias ascendentes a S/ 55,000 y S/ 25,000, respectivamente.
- Pérdida tributaria arrastrable S/ 25,000 (sistema A).
- Se paga la participación a los trabajadores un mes después de presentada la DDJJ anual 2019.

SOLUCIÓN:

Siendo que esta empresa generadora de renta de tercera categoría se encuentra obligada a entregar una participación a los trabajadores (cuenta con más de 20 trabajadores), en primer lugar se determinará la renta neta imponible que servirá de base para el cálculo de la participación:

Detalle	S/
Resultado contable	690,000
Adiciones	55,000
Deducciones	-25,000
Renta neta del periodo	720,000
Pérdida tributaria	-25,000
Resultado tributario	695,000

Calculada la base de cálculo de la participación, se aplicará a esta el porcentaje que le corresponde según la actividad principal desarrollada por la empresa, tal como se muestra a continuación:

Participación de trabajadores	=	Base imponible	x	%
Participación de trabajadores	=	695,000	x	8 %
Participación de trabajadores	=	55,600		

De lo anterior, se tiene que el importe a distribuirse a los trabajadores por la utilidad generada en el ejercicio 2019 se deberá reconocer como gasto del periodo, siendo el registro contable de la participación de los trabajadores la siguiente:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores		55,600
629 Beneficios sociales de los trabajadores		
6294 Participación en las utilidades		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		55,600
413 Participaciones de los trabajadores por pagar		
x/x Por la participación de los trabajadores en las utilidades.		
----- X -----		

94 Gastos administrativos	38,920
95 Gastos de ventas	16,680
79 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos	55,600
791 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos	

x/x Por la acumulación del gasto por función.

----- X -----

No obstante lo anterior, para ser deducible en la determinación de la renta neta del ejercicio al que corresponde el gasto por participación de utilidades, este debe ser puesto a disposición de los trabajadores antes del vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. Siendo que esta situación no se ha producido en el caso planteado, este gasto deberá adicionarse en la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta del ejercicio 2018, generándose una diferencia temporaria deducible, toda vez que esta participación se deducirá en el ejercicio de su pago, es decir, será deducible para la determinación de la renta del ejercicio del pago, vía su incorporación como deducción en la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta de ese periodo.

Por consiguiente, en el ejercicio 2019 deberá adicionarse el gasto contable, siendo la diferencia temporal relacionada con la cuenta por pagar a los trabajadores determinada como se muestra a continuación:

- Cálculo de la diferencia temporaria generada por el pasivo no pagado oportunamente

Detalle	Base contable	Base tributaria	Diferencia temporaria	Activo tributario diferido (29,5%)
Participaciones a los trabajadores	55,600	0		
Total	55,600	0	55,600	16,402

- El asiento para reconocer el activo tributario diferido sería el siguiente:

----- X -----			
37	Activo diferido		16,402
	371	Impuesto a la Renta diferido	
	3712	Impuesto a la Renta diferido - Resultados	
88	Impuesto a la Renta		16,402
	882	Impuesto a la Renta - Diferido	

x/x Por el activo tributario diferido, generado por la diferencia temporal proveniente de la participación.

----- X -----

CASO PRÁCTICO

Participación de los trabajadores – Costo y gasto

Una empresa industrial tiene 22 trabajadores en planilla, 14 trabajadores laboran en el área de producción, 3 trabajadores laboran en el área administrativa y 5 trabajadores laboran en el área de ventas. Asimismo, según el Estado de Resultado Integral al 31 de diciembre de 2019, tiene una utilidad ascendente a S/ 572,500.

Se desea determinar la participación de los trabajadores correspondientes al periodo 2019 dado que cuenta con más de veinte (20) trabajadores en planilla (70 % en el área administrativa y 30 % en el área de comercialización). A continuación se nos brinda la siguiente información:

Asimismo, la empresa tiene una utilidad contable antes de participación ascendente a S/ 172,500, y se tiene el siguiente movimiento de los productos terminados que comercializa la empresa:

Concepto	Unidades
Inventario inicial de producto terminado	30,000
Producido en el periodo	120,000
Producción disponible	150,000
Inventario final de producto terminado	37,500
Inventario final de producto en proceso (materia prima 100 %, costo de conversión 50 %)	7,500
Unidades vendidas	105,000

De otro lado, se han determinados los siguientes ajustes a la renta neta del periodo: i) gastos ajenos al giro del negocio por S/ 1,050;

ii) multas e intereses por S/ 900, y iii) dividendos percibidos por S/ 3,000.

Para efecto de la determinación de la participación de los trabajadores en las tres funciones que realiza la empresa se tiene la siguiente información adicional:

¿Cómo se determinará la participación de los trabajadores?

Trabajador	Días trabajados	Básico	Asig. familiar
1 - Adm.	252	11,900	1,116
2 - Adm.	248	10,700	
3 - Adm.	250	10,200	
4 - Vtas	260	9,700	1,116
5 - Vtas.	265	9,100	1,116
6 - Vtas.	275	7,800	

	7 - Vtas.	280	8,500		
	8 - Vtas.	250	8,700		
	9 - Prod.	260	9,230	1,116	
	10 - Prod.	249	5,300		
	11 - Prod.	280	6,000		
	12 - Prod.	230	6,600		
	13 - Prod.	250	6,200	1,116	
	14 - Prod.	235	6,000		
	15 - Prod.	270	3,800		
	16 - Prod.	265	4,600	1,116	
	17 - Prod.	270	5,200		
	18 - Prod.	263	4,700		
	19 - Prod.	270	5,400		
	20 - Prod.	265	4,000		
	21 - Prod.	257	6,350		
	22 - Prod.	271	4,520		

SOLUCIÓN:

El primer paso será determinar la base imponible de la participación, para lo cual al resultado contable se efectuarán los ajustes que correspondan como consecuencia de las discrepancias entre la normativa contable y la tributaria, tal como se muestra a continuación:

Base computable:		S/
Resultado contable		572,500

Más: Adiciones		1,950
Gastos ajenos al negocio	1,050	
Multas e intereses cargados a gasto	900	
Menos: Deducciones		-3,000
Dividendos percibidos	-3,000	
Resultado tributario		571,450

Determinada la base de cálculo sobre la que se determinará la participación, sobre esta base se calculará la tasa del 10 %, aplicable a la actividad industrial, tal como sigue:

Participación de los trabajadores	=	Base computable	X	10 %
Participación de los trabajadores	=	571,450	x	10 %
Participación de los trabajadores	=	57,145		

Como podemos apreciar el monto total de la participación de los trabajadores resulta S/ 57,145, que a continuación será distribuida entre todos los trabajadores:

a. En función de los días trabajados (50 % de S/ 57,145, es decir, S/ 28,752.50)

Trabajador	Días efectivos	Jornada	Total horas	Factor	Participación
1	252	8	2,016	0.04409449	1,259.89
2	248	8	1,984	0.04339458	1,239.89
3	250	8	2,000	0.04374453	1,249.89
4	260	8	2,080	0.04549431	1,299.89
5	265	8	2,120	0.0463692	1,324.88
6	275	8	2,200	0.04811899	1,374.88

7	280	8	2,240	0.04899388	1,399.88
8	250	8	2,000	0.04374453	1,249.89
9	260	8	2,080	0.04549431	1,299.89
10	249	8	1,992	0.04356955	1,244.89
11	280	8	2,240	0.04899388	1,399.88
12	230	8	1,840	0.04024497	1,149.90
13	250	8	2,000	0.04374453	1,249.89
14	235	8	1,880	0.04111986	1,174.90
15	270	8	2,160	0.04724409	1,349.88
16	265	8	2,120	0.0463692	1,324.88
17	270	8	2,160	0.04724409	1,349.88
18	263	8	2,104	0.04601925	1,314.88
19	270	8	2,160	0.04724409	1,349.88
20	265	8	2,120	0.0463692	1,324.88
21	257	8	2,056	0.04496938	1,284.89
22	271	8	2,168	0.04741907	1,354.88
			45,720		28,572.49

b. En función de las remuneraciones (S/ 28,752.50)

Trabajador	Remuneración	Factor	Participación
1	13,016	0.08074642	2,307.13
2	10,700	0.06637882	1,896.61
3	10,200	0.063277	1,807.98
4	10,816	0.06709844	1,917.17
5	10,216	0.06337626	1,810.82
6	7,800	0.0483883	1,382.57
7	8,500	0.05273084	1,506.65
8	8,700	0.05397156	1,542.10
9	10,346	0.06418273	1,833.86
10	5,300	0.03287923	939.44
11	6,000	0.03722177	1,063.52
12	6,600	0.04094394	1,169.87
13	7,316	0.04538574	1,296.78
14	6,000	0.03722177	1,063.52
15	3,800	0.02357379	673.56
16	5,716	0.03545994	1,013.18

17	5,200	0.03225886	921.72
18	4,700	0.02915705	833.09
19	5,400	0.03349959	957.17
20	4,000	0.02481451	709.01
21	6,350	0.03939304	1,125.56
22	4,520	0.0280404	801.18
	161,196		28,572.49

Resumen total de la participación

Áreas	Por días	Por remuneración	Total
Administración	3,749.67	6,011.72	9,761.39
Ventas	6,649.42	8,159.31	14,808.73
Producción	18,173.40	14,401.46	32,574.86
Total	28,572.49	28,572.49	57,144.98

Conforme con lo anterior, se deberá considerar como participación del periodo la suma de S/ 57,156, la cual deberá registrarse como gasto o costo en el periodo, tal como se muestra en los siguientes asientos contables:

----- X -----		
62 Gastos de personal y directores	57,145	
629 Beneficios sociales de los trabajadores		
6294 Participación en las utilidades		
41 Remuneraciones y participaciones por pagar		57,145
413 Participaciones de los trabajadores por pagar		
x/x Por la participación de los trabajadores.		

----- X -----		
92 Costo de producción	32,575	
94 Gastos administrativos	9,762	
95 Gastos de ventas	14,809	
79 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		57,145
791 Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		
x/x Por la acumulación de los costos y gastos de administración y ventas.		

----- X -----

Ahora bien, atendiendo a que no todos los bienes producidos en el periodo se han vendido, se deberá modificar el costo de los bienes terminados que aún se encuentran en stock y los productos en proceso, distribuyendo la suma de S/ 32,575 entre los bienes en stocks y los vendidos, tal como se muestra a continuación:

Producción	Unidades	Proporción	Total
Productos terminados	37,500	25.00 %	8,144
Productos en proceso(*)	7,500	5.00 %	1,629
Vendidos	105,000	70.00 %	22,802
Total	150,000		32,575

(*) Siendo la participación según la NIC 19 parte del costo (mano de obra) se distribuirá considerando la producción equivalente en unidades que en este caso es 7,500 (5,000 unidades x 50% de costo de conversión).

Del cuadro anterior, se distribuirá la participación relacionada con los bienes producidos en el periodo, de la siguiente forma:

----- X -----	
21 Productos terminados	8,144
211 Productos terminados	
2111 Productos terminados	
21111 Costo	
23 Productos en proceso	1,629
231 Productos en proceso	
2311 Productos en proceso	
23111 Costo	
69 Costos de ventas	22,802
692 Productos terminados	
6922 Productos terminados - Venta local	
69221 Terceros	
71 Variación de la producción almacenada	32,575
711 Variación de productos terminados	
7111 Productos terminados	
713 Variación de productos en proceso	
7131 Productos en proceso de manufactura	
x/x Por la acumulación de los costos y gastos de administración y ventas.	

----- X -----

Ahora bien, bajo el supuesto de que la empresa fuera a cancelar las participaciones antes del vencimiento para la presentación de la declaración jurada anual, podrá deducir el monto total calculado ascendente a S/ 57,145, sin importar que una parte de la misma debiera imputarse al costo de los bienes producidos en el periodo. En este sentido, el Impuesto a la Renta del periodo se determinaría de la siguiente manera:

		S/
Resultado contable (deducida participación)(*)		525,127
Más (adiciones):		1,950
Gastos ajenos al negocio	1,050	
Multas e intereses cargados a gasto	900	

Menos (deducciones):		-12,773
Participación asignada al costo	-9,773	
Dividendos percibidos	-3,000	
Renta neta (S/)		514,304

Impuesto a la Renta	=	Base computable	x	29.50 %
Impuesto a la Renta	=	514,304	x	29.50 %
Impuesto a la Renta	=	151,720		

(*) 572,500 – (9,762 + 14,809 + 22,802)

De otro lado, la situación anterior generará que se deba reconocer un pasivo tributario diferido, por el costo incrementado de los bienes por concepto de la participación que cuando sean enajenados, no serán reconocidos como parte del costo computable toda vez que ya se dedujeron en el ejercicio al que corresponde su cálculo. A continuación, se muestra el importe de la diferencia temporal:

Descripción	Base Contable(*)	Base Tributaria	Diferencia temporal imponible
Existencias	54,773	45,000	9,773

(*) Según dato más el ajuste por concepto de participación en las utilidades de los trabajadores de planta (S/ 45,000 + S/ 9,773).

De esta forma, se debe reconocer un pasivo tributario diferido ascendente a S/ 2,883 (S/ 9,773 x 29,5 %) por el monto de la participación asignada al costo de los bienes y que de acuerdo con el Informe de la Sunat debe deducirse en el ejercicio de haber sido previamente pagado. A este efecto, el asiento contable sería el siguiente:

----- X -----	
88 Impuesto a la Renta	2,883
882 Impuesto a la Renta diferido	
49 Pasivo diferido	2,883
491 Impuesto a la Renta diferido	
4912 Impuesto a la Renta diferido - Resultados	

x/x Por el pasivo tributario diferido originado por el monto de las participaciones asignada al costo computable de los bienes.

----- X -----

CASO PRÁCTICO

Participación de los trabajadores – Corrección de un error

Una empresa de servicios que tiene 22 trabajadores en planilla, 12 trabajadores laboran en el área de servicios, 5 trabajadores laboran en el área administrativa y 5 trabajadores laboran en el área de ventas. Según el Estado de Resultado Integral al 31 de diciembre de

2019, tiene una utilidad contable ascendente a S/ 672,500, siendo el importe neto de las adiciones de S/ 24,800.

Conforme con lo anterior se determinó una participación en las utilidades para sus trabajadores ascendente a S/ 34,865, la cual fue pagada antes de la presentación de la declaración jurada anual del ejercicio 2020.

¿Qué ocurre si posteriormente como consecuencia de una fiscalización se determina una omisión del Impuesto a la Renta producto de la detección de gastos no sustentados ascendentes a S/ 54,000?

SOLUCIÓN:

Conforme con la información recibida, la empresa deberá recalcular la participación de las utilidades, tal como se muestra a continuación:

		S/
Resultado contable (deducida participación)*		672,500
Más (adiciones):		78,800
Adiciones consignadas en la DDJJ	24,800	
Gastos no sustentados detectados en fiscalización	54,000	
Renta Neta (S/)		751,300

Una vez determinada la base de cálculo correcta se procederá al cálculo de la participación de los trabajadores que correspondía al ejercicio 2019, tal como sigue:

Participación de los trabajadores	=	Base computable	X	5 %
Participación de los trabajadores	=	751,300	x	5 %
Participación de los trabajadores	=	37,565		

De lo anterior, se tiene que la empresa tendrá una deuda con sus trabajadores ascendente a S/ 2,700 (S/ 37,565 – S/ 34,865), que deberá reconocerse en el ejercicio de la detección del error, tal como se muestra a continuación

----- X -----	
59 Resultados acumulados	2,700
591 Utilidades no distribuidas	
5911 Utilidades acumuladas	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	2,700
413 Participaciones de los trabajadores por pagar	
x/x Por la participación de los trabajadores omitida como consecuencia del reparo determinado en la fiscalización.	

----- X -----

Cabe indicar, que si bien se está incrementando el gasto, toda vez que la recurrente no pagó dicho monto en el ejercicio de su devengo, no podrá deducirlo en dicho periodo, sino en el ejercicio en que efectivamente se produce el pago.

Asimismo, deberá reconocer el mayor impuesto a pagar por el Impuesto a la Renta omitido ascendente a S/ 15,930 (S/ 54,000 x 29.5 %), por lo que deberá efectuar el siguiente asiento:

----- X -----	
59 Resultados acumulados	15,930
591 Utilidades no distribuidas	
5911 Utilidades acumuladas	
41 Remuneraciones y participaciones por pagar	15,930
413 Participaciones de los trabajadores por pagar	
x/x Por el IR omitido como consecuencia del reparo determinado en la fiscalización.	

----- X -----

(1) MARCENARO FRERS, Ricardo. Los derechos laborales de rango constitucional. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho Constitucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 2009. En .

(2) En caso la empresa realice más de una actividad se considerará como esta a la actividad principal para lo cual se tendrá en cuenta cuál de ellas generó mayores ingresos brutos en el ejercicio.

(3) ZGAIB, Alfredo O. (en El impuesto diferido: conceptos básicos, aspectos controvertidos y casos prácticos. La Ley, 1 a edición, Buenos Aires, 2004, p. 4) considera que el tributo a las rentas representa el costo de desenvolverse durante un periodo determinado en una comunidad políticamente organizada, que resulta un gasto del ejercicio por el cual se paga.

(4) Cuadernos de Trabajo del 11 Simposium de Tributación Mineroenergética del Comité de Asuntos Tributarios de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. 2011. Página 30.

(5) Casación N° 3784-97-Lima.

(6) Hay excepciones como es el caso de las cooperativas, las empresas comunales y las EIRL.

(7) De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 892.

(8) Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de estos que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en cuenta el número mayor. Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5

(9) Artículo 4 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-98-TR

(10) Artículos 6 y 7 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

(11) Según la NIC 19 se entiende que los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

(12) “Extorno del diferido por participación de los trabajadores”. En Enfoque Contable N° 1. Análisis Tributario. Año 2011, p. 34.